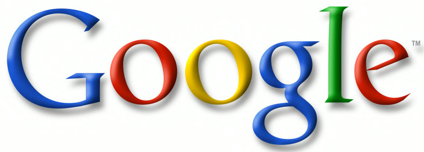


Bibliothèque générale des Sciences sociales

Paul Bureau

Le Contrat de Travail

Le Rôle Des Syndicats Professionnels

PARIS FÉLIX ALCAN, 1902

LE

CONTRAT DE TRAVAIL

LE ROLE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

CHARTRES. — IMPRIMERIE DURAND, RUE FULBERT.

LE
CONTRAT DE TRAVAIL

LE ROLE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

PAR

Paul BUREAU
Professeur à la Faculté libre de Droit de Paris
et à l'École des Hautes Études Sociales



PARIS
FÉLIX ALCAN, ÉDITEUR
ANCIENNE LIBRAIRIE GERMER BAILLIÈRE & Cie
108, BOULEVARD SAINT-GERMAIN, 108

1902

LE CONTRAT DE TRAVAIL

LE ROLE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

INTRODUCTION



Au mois de mai 1900, l'École des Hautes Études sociales me fit l'honneur de m'inviter à collaborer à l'œuvre d'enseignement et d'investigations scientifiques qu'elle poursuit, et, pendant l'hiver 1900-1901, quelques personnes voulurent bien suivre la série de dix leçons que je fis sur *le Contrat de Travail et le rôle des Syndicats professionnels*. Telle est l'origine de ce livre; il importe, sans autre préambule, d'en déterminer le sujet et d'indiquer la méthode qui en a dirigé la composition et dicté les conclusions.

On sait que, depuis plus de soixante ans, la question ouvrière occupe dans les consciences une place de choix et cette prééminence est trop légitime pour ne pas durer longtemps encore. On pourrait, semble-t-il, diviser en trois parties l'ensemble des problèmes que renferme cette question.

Dans la première, on rangerait tous ceux que pose à la famille ouvrière la disparition du petit atelier supplanté par la grande usine à moteur puissant et on suivrait chaque métier, au moment où il traverse la crise qui accompagne toujours une si redoutable évolution ;

dans la seconde, on étudierait les difficultés qui s'élèvent entre les salariants et les salariés, lorsque le régime du grand atelier s'est définitivement installé et on rechercherait les meilleurs moyens de résoudre pacifiquement ces difficultés ; enfin, dans la troisième, on s'attacherait spécialement à l'exposé des combinaisons qui assurent à l'ouvrier le meilleur emploi de son salaire et lui permettent de pourvoir plus décemment aux besoins de sa famille.

Dans son beau livre, *la Question Ouvrière en Angleterre,* M. Paul de Rousiers, avec une méthode très sûre et une rare perspicacité, a étudié la première partie de ce problème et il a opéré entre les différents métiers un classement scientifique, d'après le degré d'avancement de leur évolution industrielle. Ici on ne s'attachera qu'à la seconde et on bornera son observation aux métiers *qui ont déjà subi l'évolution industrielle* : on considérera seulement la grande industrie, plus spécialement le grand atelier, et on examinera la situation faite à l'ouvrier par ce régime industriel. On recherchera le rôle et la fonction de l'ouvrier dans la grande usine, la nature du contrat de travail qui le lie à l'employeur : en d'autres termes sa relation exacte avec cet employeur et avec les autres ouvriers de la même industrie.

A mesure que le temps s'écoule et que s'accumulent les renseignements, il apparaît de plus en plus aux esprits non prévenus que cette recherche peut être poursuivie par des procédés strictement scientifiques ; des lois rigoureuses et fatales régissent le développement, l'évolution et la décadence des sociétés, et il est possible de les connaître avec la même précision que les lois de la chimie, de l'histoire naturelle ou de l'astronomie. Il y a bientôt soixante-dix ans, Frédéric Le Play, jeune encore et mis au péril de sa vie par une

expérience faite au laboratoire de l'École des Mines, entrevit le premier cette possibilité. Il s'aperçut que la tournure d'esprit des hommes de son temps était « d'accueillir les systèmes sociaux des inventeurs de toutes sortes » et de traiter toutes les questions « avec les idées préconçues les plus étranges ». Puis, « examinant en sa pensée quelle justification les projets de ses amis pouvaient tirer des faits, il n'en trouva aucune et il leur reprocha d'abandonner, dans un sujet aussi grave, la méthode de l'observation qui les avait guidés avec tant de sûreté et de succès dans les études de la nature[1] ».

Un génie tel que celui de Le Play ne pouvait que féconder et développer une pensée si essentielle ; aussi plus tard il put écrire : « j'ai appliqué à l'observation des sociétés humaines des règles analogues à celles qui avaient dressé mon esprit à l'étude des minéraux et des plantes. J'ai construit un mécanisme scientifique ; en d'autres termes, j'ai créé une méthode qui m'a permis personnellement d'analyser toutes les nuances de paix, de discorde, de prospérité et de souffrance que présentent en Europe les sociétés contemporaines. »[2]

Ce n'est pas le lieu de dire ici comment Le Play commit dans ses observations plusieurs erreurs graves qui devaient plus tard fausser ses conclusions : la méprise est à jamais regrettable, car, à cause d'elle, le nom de ce grand savant, qui, le premier, appliqua à l'étude des sociétés humaines la méthode d'observation, se trouve lié trop souvent dans l'opinion publique à une doctrine sociale dont cette méthode même

1. « Dès ce moment, écrit-il encore, je m'étais fixé sur un point essentiel, à savoir que dans la science des sociétés comme dans la science des métaux, je ne me croirais en possession de la vérité que lorsque ma conviction pourrait s'appuyer sur l'observation des faits. » Le Play, *La Constitution essentielle*.

2. *Les Ouvriers européens*, t. I, p. x.

a depuis longtemps démontré la fausseté. Mais les erreurs commises par Le Play ont passé, et sa méthode, merveilleusement reprise et développée par M. Henri de Tourville reste : c'est elle qui a exclusivement dirigé l'auteur de ce livre dans la présente étude. Muni de ce moyen puissant d'investigation, il s'est efforcé d'analyser avec toute la précision dont il était capable les maux qui affligent les salariés de la grande industrie, d'en discerner les causes et les remèdes.

En face des souffrances si aiguës des milieux ouvriers, plusieurs trouveront peut-être cette méthode trop sèche et trop aride, et il ne manque pas de personnes à qui il suffit de penser que la « question ouvrière est une question de dévouement et de bonté ». Ces personnes voudront bien se souvenir qu'il y a place dans la vie sociale pour les activités les plus diverses ; le courageux citoyen qui, au risque de sa vie, se précipite au secours d'un enfant qui va être mordu par un chien enragé, ne rend pas inutile le travail d'un Pasteur, et de même, lorsqu'une chaudière à vapeur fait explosion, semant autour d'elle la dévastation et la mort, on n'a pas moins besoin du dévouement des personnes qui soignent les blessés, que des recherches de l'ingénieur qui découvrira le moyen d'éviter le retour de semblables catastrophes.

Sans doute il est fréquent d'entendre les hommes d'œuvre et de dévouement médire des savants, et il est à craindre que les savants ne disent parfois du mal des hommes d'œuvre et de dévouement, mais cette injustice réciproque est nuisible au progrès social. La science doit éclairer la bonté, et la sympathie pour ceux qui souffrent doit combler les lacunes de la connaissance et exciter le savant à travailler avec plus d'ardeur. L'ignorance n'est pas un moindre mal que

l'égoïsme et la générosité du cœur ne suffit pas à garantir l'efficacité de l'action. Que de parents, animés des meilleures intentions, ne donnent à leurs enfants qu'une éducation déplorable ! Tel patron est disposé à faire à ses ouvriers le plus de bien possible et cependant son usine est troublée par des grèves et des révoltes haineuses, tandis que son voisin moins dévoué réussit à conserver avec ses employés des relations plus pacifiques. Il faut en toutes choses que l'intelligence éclaire et dirige le cœur.

Et puis, quand on y regarde attentivement, on constate que la science est indispensable pour satisfaire dans leur plénitude les sentiments les plus généreux. La création n'est pas l'œuvre d'un génie mauvais et persécuteur, et la Providence a mis dans les lois naturelles qui régissent le monde plus d'amour, de douceur et de bonté que toutes les tendresses du cœur n'en sauraient mettre ou même concevoir. Après tout, le médecin qui arrache à la mort une mère de famille fait en un sens une œuvre de charité plus complète que la femme qui recueille les jeunes orphelins, et celle-ci, à son tour, malgré son magnifique dévouement, ne donnera jamais aux pauvres petits que des caresses bien froides auprès de celles que leur mère leur eût prodiguées, par la *naturelle* expansion de sa tendresse. De même les hommes qui ont inventé les métiers à filer et à tisser le coton et la laine ont permis de vêtir plus de pauvres créatures que le dévouement le plus généreux n'eût jamais pu le faire, et il est aujourd'hui avéré que les maux effroyables qu'a infligés à la famille ouvrière l'extension de la filature et du tissage mécaniques n'ont d'autre cause que notre ignorance du véritable régime économique. Il faut, en toutes choses, se préoccuper de se mettre dans les conditions saines et normales du

fonctionnement de toutes les lois chimiques, physiologiques, sociales, morales, qui doivent assurer notre bonheur et la solution complète des problèmes qui nous préoccupent ne peut être trouvée que par une exacte soumission à cette exigence. Mais comment connaître ces conditions normales, si on ne les recherche par une méthode rigoureusement scientifique?

Ces réflexions, qui n'ont pas du tout pour but de médire indirectement des âmes dévouées et généreuses — Dieu me préserve de cette tâche néfaste — m'ont paru nécessaires afin de signaler les dispositions d'esprit dans lesquelles ce livre a été écrit et par suite celles qui paraissent désirables chez ceux qui le liront.

Au surplus, s'il fallait donner ici une preuve nouvelle de l'excellence de la méthode d'observation, il semble que le sujet même qui va être étudié la fournirait surabondante. Personne ne conteste que les relations entre employeurs et employés sont en France plus instables qu'en Angleterre et aux États-Unis et ces deux pays, que le développement même de leur industrie mettait en face d'un problème plus grave, ont trouvé avant nous une solution meilleure. Pourtant, combien nous les avons dépassés par notre fécondité inépuisable en combinaisons arbitraires ou sentimentales et en théories *a priori*! De Jean-Baptiste Say à Saint-Simon et à Cabet, de M. de Molinari et de M. Yves Guyot à M. Jules Guesde et à M. Jean Grave, en passant par les interventionnistes timides, les démocrates chrétiens et les chrétiens sociaux, que de systèmes et que de doctrines! Pour se reconnaître dans le grand désordre des faits et le fouillis des solutions imaginaires, il faut « chausser modestement les souliers de plomb de l'expérience » et recueillir patiemment le témoignage des choses.

PREMIÈRE PARTIE

L'INSTABILITÉ DES RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS SOUS LE RÉGIME DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL.



CHAPITRE PREMIER

LES GRÈVES D'ELBEUF AU MOIS DE NOVEMBRE 1900

C'est en France un fait constaté et précis que les relations entre employeurs et employés ne sont pas établies d'une manière normale et saine : il semble même qu'on n'exagère rien en disant que, dans la très grande majorité des établissements industriels, ces relations sont purement *inorganiques, anarchiques* et *instables,* et qu'elles sont livrées sans contrôle à l'action de la bienveillance ou de la ruse, de la bonhomie ou de la révolte. Cette désorganisation, que le grand nombre des conflits aigüs qui ont éclaté dans notre pays depuis trois ans suffit à attester, peut être observée avec plus de précision en faisant une étude monographique d'une grève, dans une industrie et une circonscription déterminées, et des clauses du contrat de travail qui, dans cette même industrie et dans cette même circonscription, règle les rapports des salariants et des salariés. J'ai essayé de faire à Elbeuf, ville réputée pour la fabrication de ses draps de belle qualité, une étude monographique de ce genre.

Plusieurs motifs m'ont guidé dans le choix de ce « lieu ».

D'abord, la population ouvrière de ce centre industriel présente un échantillon moyen de beaucoup de milieux ouvriers français : le régime de la grande usine n'y est pas très ancien et les tisserands elbeuviens, naguère soumis à l'influence que la campagne a eue, soit sur eux-mêmes pendant leur enfance, soit sur leurs parents immédiats, sont encore ce qu'on appelle de « *braves gens* » ; les idées révolutionnaires n'ont exercé sur leurs esprits qu'une séduction limitée[1].

D'un autre côté, le travail des industries textiles est à mi-chemin entre ce que les Anglais appellent le *unskilled labour* et le *skilled labour*, entre le travail du manœuvre ou du journalier et l'habileté technique de l'ouvrier d'art. De plus, la population ouvrière elbeuvienne présente une homogénéité parfaite : la filature et le tissage de la laine, avec tous leurs accessoires, sont le seul travail industriel et à peine aperçoit-on de ci de là une usine ne se rattachant pas à cette profession.

Enfin et surtout il m'a paru que du mouvement gréviste elbeuvien se dégageait avec une netteté spéciale une grande leçon. De l'avis de tous, la population ouvrière elbeuvienne était animée jusqu'en ces dernières années d'un *excellent esprit*, et cet esprit est loin d'avoir disparu : jamais il n'y avait eu à Elbeuf de grève quelque peu importante, et jamais les patrons n'avaient rencontré chez leurs ouvries la moindre résistance : or voilà que soudainement, à l'improviste, un mouvement éruptif s'est manifesté à l'automne 1900 ; spécialement du 4 novembre au 6 décembre 1900, les suspensions concertées de travail ont été si nombreuses et si variées que, de l'avis de tous, on a assisté à

1. A la Chambre des députés, le représentant de la circonscription d'Elbeuf siège au centre gauche.

Elbeuf à une sorte d'essai de mobilisation en vue de la grève générale. On peut donc mesurer avec précision dans cette ville l'action dissolvante qu'exerce dans un milieu industriel la violation persistante des lois sociales relatives à l'organisation du travail : on y voit, spectacle douloureux et instructif entre tous, de braves ouvriers et des patrons bienveillants marcher inconsciemment vers la guerre sociale. Les premières escarmouches ont été terribles : personne, six mois auparavant, ne les eût crues possibles.

Faut-il ajouter, afin que personne, au début de ces pages, ne se méprenne sur mes intentions, que cette constatation de la désorganisation ouvrière et patronale n'est accompagnée dans mon esprit d'aucune pensée désobligeante pour le personnel de la grande industrie en général, ni pour la population elbeuvienne en particulier. Dans un pays comme le nôtre, où le fonctionnarisme amollissant séduit tant d'individus, les hommes qui se livrent aux métiers usuels méritent une spéciale estime et, d'autre part, on ferait preuve d'injustice et d'ignorance, si on reprochait avec quelque sévérité aux employeurs et aux employés de n'avoir pas su mieux ordonner leurs rapports. Qui donc, dans la France moderne, a su résoudre les problèmes que les temps nouveaux nous ont posés ? En matière politique, et en matière religieuse, dans la famille, à l'école et dans l'atelier, une crise de même nature sévit : un grand penseur l'appelait un jour « la crise du personnel ». L'homme a abordé la vie nouvelle avec une formation et une mentalité adaptées à un ordre de choses ancien et disparu : dans ces conditions, l'harmonie était impossible et la souffrance inévitable. Y a-t-il eu des individualités qui auraient pu et dû être plus clairvoyantes ? Ou y a-t-il eu des individualités qui, voyant juste, ont

continué par mollesse ou lâche calcul à agir mal ? il ne m'appartient pas de le rechercher ; il suffit de connaître les conditions extérieures et parfaitement observables qui ont conduit la grande industrie française au régime inorganique qui est aujourd'hui le sien.

Il existe deux variétés très dissemblables de grèves, celles des ouvriers disciplinés et celles des ouvriers désorganisés : pour comprendre toute la différence qui sépare les unes des autres, il suffit de rapprocher les échantillons de chaque type ; aussi je vais essayer d'abord de rappeler brièvement les phases d'une grande grève anglaise célèbre, celle des mécaniciens en 1897, et d'en noter les traits caractéristiques.

Depuis plusieurs années, l'union des *Amalgamated Engineers* négociait pour obtenir la réduction à huit heures de la journée de travail, dont la durée ordinaire était fixée à neuf heures, et cette demande était spécialement instante de la part des ouvriers mécaniciens de Londres, sur qui la longueur des distances à parcourir matin et soir pesait plus lourdement. La plupart des grands établissements de construction mécanique résistaient à cette requête, mais bientôt il sembla que le succès était possible; je me souviens encore de l'intérêt sympathique avec lequel l'attention publique s'attachait, en 1896, à la réforme de la grande maison Mather et Platt, de Manchester, qui venait d'introduire la journée de huit heures, et qui devait être bientôt suivie dans cette voie par la très importante usine Brotherhood de Londres. Poussés par ces exemples, qui démontraient, à leur point de vue, la possibilité de la réforme, et se souvenant aussi de la résistance qu'avait rencontrée l'introduction de la journée de neuf heures et qu'avait seule pu vaincre la

grande grève de 1871, les ouvriers mécaniciens concertèrent entre eux une suspension de travail : le 5 juillet 1897, après un congé régulièrement donné, la branche londonienne des *Amalgamated Engineers* mettait à l'index cinq grands établissements de la métropole. C'était la grève par échelle, une des tactiques les plus redoutables de la stratégie ouvrière moderne, — grâce à laquelle les grévistes sont soutenus par une contribution levée sur leurs camarades des autres établissements en activité. Naturellement les patrons, discernant le sort qui leur était réservé, résolurent de faire front aux grévistes, et un *lock out* général fut décrété par les employeurs londoniens, dont les ouvriers étaient affiliés à l'union qui avait déclaré la mise à l'index. De Londres, le mouvement gréviste s'étendit à diverses villes d'Angleterre et, comme le *lock out* des patrons donnait partout la réplique aux grèves des ouvriers, il arriva qu'à la fin de décembre 1897, 110 000 mécaniciens avaient quitté leurs ateliers.

Au mois de janvier 1898, il devint évident que les patrons demeureraient victorieux ; aussi, lorsque le vote fut régulièrement ouvert par les grévistes, 42 315 votants seulement se présentèrent et, comme 28 588 bulletins se prononcèrent en faveur de la reprise du travail, alors que 13 727 bulletins seulement demandaient la continuation de la grève, *tous* les ouvriers et *tous* les patrons convinrent de rouvrir les ateliers, le lundi 31 janvier. Pendant cette grève de sept mois moins une semaine, la solidarité n'avait été violée par aucun membre des deux armées belligérantes et la paix était conclue sans représailles : aucun patron, ni aucun ouvrier n'était exclu pour avoir joué un rôle prééminent dans la grève ou dans le *lock out*.

Il est utile de formuler sur ces faits les remarques suivantes [1] ;

1° La suspension concertée de travail ne fut déclarée qu'après l'exposé précis de la réclamation par des délégués régulièrement élus, et *après* l'échec des longues négociations qui avaient été entamées pour examiner cette réclamation.

2° Le moment arrêté pour la déclaration des hostilités était habilement choisi. En effet, on sait que l'année 1897 compte avec la précédente et la suivante parmi les trois années les plus prospères que le commerce britannique ait jamais connues. Ce choix du moment opportun était facile pour les mécaniciens, parce qu'ils avaient su mettre à leur tête des hommes éclairés et sagaces, qui avaient à leur disposition un service très complet de renseignements sur l'état du marché du travail.

3° Sans nier l'importance du sentiment de solidarité, sentiment sans lequel l'action concertée d'un grand nombre d'hommes est impossible, il est certain que les ouvriers se lançaient dans la grève sous l'action d'une pensée consciente et individuelle, et, pour la très grande majorité des intéressés, l'acte était volontaire et raisonné.

4° A un autre point de vue encore, la suspension de travail avait été préparée de longue main par l'accumulation d'un fonds de prévoyance considérable. Sans parler des économies personnelles que beaucoup de grévistes pouvaient avoir faites et dont le chiffre ne saurait être déterminé ; sans parler non plus du crédit

1. J'ai conservé dans cet ouvrage les diverses énumérations qui avaient été données au cours des leçons orales, afin de faciliter l'usage de ce livre aux personnes qui ont suivi ces leçons et de bénéficier d'une plus grande clarté.

individuel dont ils pouvaient jouir, l'union des *Amalgamated Engineers* avait une encaisse disponible et liquide de huit millions de francs, et, d'autre part, cette union est si solidement organisée, la perception des cotisations est si certaine, qu'on a pu emprunter près de six millions de francs. Avec un pareil capital, les mécaniciens anglais pouvaient faire la grève en hommes libres et non en affamés ; les patrons étaient prévenus que la lutte serait sérieuse et longue, et les leaders des ouvriers pouvaient compter sur la fidélité de leurs troupes.

5° Grâce à ce fonds de prévoyance, des distributions régulières de secours furent faites aux grévistes, et « quoique les privations, sinon les souffrances, ne leur aient pas été épargnées, cependant ils ne se trouvèrent pas plongés dans la détresse. Les allocations, modestes sans doute, mais proportionnées au nombre des membres de chaque famille, leur permettaient de vivre ; ils subissaient des retranchements de confortable, mais non la misère noire [1]. »

6° A aucun moment, les mécaniciens anglais ne se sont livrés à des manifestations tumultueuses ; moins encore ont-ils songé jamais à endommager la moindre machine-outil, à dévaster un établissement, ou à molester les ouvriers qui ne s'associaient pas à leurs revendications. Laissons ici encore une fois la parole à M. Paul Leroy-Beaulieu, dont on ne saurait contester la sympathie pour le maintien de l'ordre matériel et économique : « Cette grève gigantesque et prolongée, dit-il, s'est déroulée sans aucun désordre, non seulement sans aucun trouble matériel, mais même sans récriminations véhémentes. Les deux partis luttaient

1. *L'Économiste français*, 12 février 1898.

comme des joueurs d'échecs. L'ordre moral égalait presque l'ordre dans les rues. Cela prouve en faveur des ouvriers britanniques. » En effet, on n'entendit aucun chant révolutionnaire, aucun homme politique ne fut invité ou ne s'invita lui-même à venir surexciter le courage des ardents, ranimer le zèle des tièdes et entraîner les indifférents : il n'y avait pas de place pour le rôle de « chauffeur, » et personne ne désirait entendre des discours sur « le chambardement général de la société capitaliste. »

7° Quand des hommes font, pendant plusieurs mois, preuve d'une telle discipline et d'une pareille maîtrise d'eux-mêmes, et quand, parmi leurs compatriotes, se trouvent un grand nombre d'hommes de cette même formation, il est inévitable que leur cause suscite bien des sympathies. En effet les grévistes recueillirent plus de quatorze millions de dons[1], plusieurs grands employeurs leur firent des avances considérables, et un groupe important de professeurs d'Oxford se prononça en leur faveur.

8° La grève prit fin dans tous les ateliers le même jour et à la même heure ; aucun traité de paix individuel n'était intervenu avant le 29 janvier 1898 ; chaque membre des deux groupes adverses avait trop le sentiment de la solidarité pour compromettre ainsi, par lâcheté et par égoïsme, la cause de ses collègues, et d'autre part ce même sentiment n'aurait pas toléré que le traité de paix comportât l'exclusion d'aucun ouvrier pour fait de grève, ou d'aucun patron pour fait de *lock out*.

9° Chacun des contractants, en apposant sa signa-

1. Les grévistes dépensèrent ainsi une somme totale de 27 millions environ. La dépense *directe* pour les patrons peut être évaluée à une cinquantaine de millions.

ture au bas de la convention, savait qu'il pouvait compter sur la fidèle exécution des engagements réciproques. Cette fidélité était assurée pour deux raisons. D'abord, parce que le traité n'avait pas été arraché à l'autre contractant par l'intimidation, la surprise ou le concours d'une intervention arbitraire : chacun se rendait compte que le jeu avait été loyal, qu'il y avait eu *fair play* et que les conditions économiques du marché du travail, non l'arbitraire de l'homme, dictaient en quelque sorte les conditions de l'accord. En second lieu, chacun savait qu'en face de lui une organisation puissante, stable et fortement disciplinée, était capable d'imposer le respect de la convention tout à la fois à ses membres mécontents ou récalcitrants et aux membres du groupe opposé. Aucune violation individuelle n'eût été tolérée, et les deux syndicats se fussent associés pour la réprimer. Grâce au double groupement syndical, les hostilités avaient pu être poursuivies avec calme et avec modération ; grâce aussi à ce double groupement, la convention finale avait une signification précise et si, au cours de la grève, quelques patrons dont l'éducation économique était peu avancée, se prirent à maudire la société des *Amalgamated Engineers* qui, avec une discipline admirable, prononçait progressivement la fermeture des ateliers, ils purent reconnaître plus tard l'étendue de leur méprise ; et le colonel Dyer, chef du syndicat patronal, plus avisé, ne cessa de déclarer que la disparition de l'union des *Amalgamated Engineers* eût été un grand mal.

Ayant ainsi sous les yeux le type d'une grève dans un milieu à groupement patronal et ouvrier stable et discipliné, examinons, en suivant la même méthode monographique, un type de grève française.

Le véritable début du mouvement gréviste elbeuvien doit être placé au dimanche 4 novembre 1900 : sans doute il y avait eu auparavant quelques combats d'avant-postes, notamment à la fin de septembre, la grève des rattacheurs de la maison Frænkel Blin, celle des tisseurs des façonniers et, en octobre, celle des 318 trieuses de chiffons de la maison Pierre Desplanques et Cie ; mais ces attaques isolées n'étaient que de faux départs et n'avaient que mieux démontré la nécessité de la cohésion, au moins passagère, pour mener à bien une grève. Lorsqu'une population ouvrière est réduite au système habituel de la pulvérisation, elle est obligée, quoiqu'elle en ait, de se concerter et de s'unir, ne fût-ce que pour quelques heures ou pour quelques jours, si elle veut déclarer une grève qui puisse avoir quelque chance de succès. C'est ce que comprirent bien les chefs du mouvement gréviste qui, au mois d'octobre 1900, essayèrent de réunir les ouvriers en une action commune pour obtenir un relèvement des salaires ; les grèves du Havre venaient après tant d'autres de surexciter la population elbeuvienne, et il semblait que le moment propice était venu. Des conférences publiques furent organisées, des affiches furent apposées, en même temps qu'on adressait aux journaux amis des « communications ». Voici à titre de document le texte de l'une de ces communications annonçant une conférence publique sur « l'organisation syndicale et sa nécessité contre la baisse des salaires » :

« Camarades,

« Depuis longtemps, la vie nous devient de plus en plus difficile par suite de la diminution des salaires et l'augmentation des vivres, conséquence forcée des impôts de toutes sortes. Il est temps de réagir contre

cet état de choses qui nous mène àla plus grande misère. Il n'appartient qu'à nous de vouloir pour pouvoir, soyons unis pour défendre nos droits, nos salaires et l'avenir de nos enfants.

« Le vent des revendications sociales souffle d'un bout du monde à l'autre ; il faut adhérer en masse aux Chambres syndicales et étudier nos intérêts économiques ; c'est par la solidarité que nous pourrons atténuer la concurrence existant entre les travailleurs.

« Par l'action syndicale, nous pouvons de suite arrêter la baisse des salaires, c'est pourquoi nous vous convions à cette conférence pour discuter avec nous les questions du travail.

« Considérant que nous sommes tous solidaires dans la lutte, nous adressons un chaleureux appel aux citoyennes, nous invitons aussi les indifférents à venir nous entendre, car nous sommes certains, que le jour où ils auront compris, ils viendront grossir les rangs des adhérents de nos Chambres syndicales.

« LES ORGANISATEURS. »

Entrée : 10 centimes. — Gratuit pour les citoyennes[1].

Cette propagande eut un demi-succès, en ce sens qu'elle réussit bien à soulever cette population ouvrière elbeuvienne, d'ordinaire si pacifique et si douce, mais elle ne réussit pas à établir entre les douze mille ouvriers de l'industrie lainière la cohésion nécessaire, tant il est vrai qu'il est plus facile de produire dans les esprits un mouvement dispersé et chaotique de soulèvement et d'indignation, que de grouper, ne fût-ce que

1. *Le Petit Rouennais*, 11 novembre 1900.

pour quelques jours, ces indignations en un faisceau.

Trois corporations semblent s'être montrées plus capables que les autres de groupement cohésif : les décatisseurs, les foulonniers et les teinturiers vinrent en grande majorité se faire inscrire au syndicat. Aussi convient-il de mettre à part et d'étudier séparément leurs trois grèves.

L'honneur d'ouvrir le feu de la véritable bataille revint aux presseurs décatisseurs : le dimanche 4 novembre, *après midi*, le secrétaire de la Fédération elbeuvienne de l'industrie lainière fit parvenir à sept patrons décatisseurs de la ville une lettre ultimatum, *lettre que n'avait précédée aucune demande préalable et dont la préparation avait même été tenue dans le plus grand secret* ; aux termes de cette sommation les presseurs demandaient 24 francs par semaine au lieu de 22, les décatisseurs 23 au lieu de 21 et la suppression des heures supplémentaires. Les employeurs étaient informés que si (dans les 24 heures) une réponse satisfaisante n'était pas donnée, le travail cesserait le mardi matin dans tous les établissements. La tactique était habile : pour l'apprécier, il faut savoir que le décatissage est la dernière opération que subit l'étoffe de laine, avant d'être livrée aux commissionnaires ou aux maisons de gros, et que le décatissage, sauf dans les deux maisons Frænkel Blin et Blin et Blin, est exécuté par des façonniers, c'est-à-dire par des industriels qui se chargent de ce travail pour le compte des fabricants de drap. En arrêtant le décatissage, on arrêtait du même coup toute livraison des étoffes de l'été 1901, au moment même où cette livraison était la plus urgente pour le fabricant obligé de satisfaire aux engagements pris vis-à-vis de ses clients.

Les sept patrons visés par la lettre ultimatum se

concertèrent et informèrent les ouvriers qu'ils se mettaient à leur disposition, à condition que le travail ne serait pas suspendu avant qu'une solution fût intervenue. Les ouvriers n'acceptèrent pas cette interversion des rôles et, le mardi matin, la grève fut effectivement déclarée dans quatre établissements. Les patrons proposèrent alors une augmentation de salaires de 10 pour 100 qui fut également repoussée. La journée et la soirée du mardi furent employées à une active propagande, si bien que deux établissements de décatissage durent fermer le lendemain mercredi. et un autre le jeudi. Ce même jour, des lettres ultimatum émanant de la commission de la Bourse du Travail furent envoyées à quatre autres chefs d'établissements et, au bout de quatre jours, la grève des décatisseurs était à peu près générale. En fait, elle ne le devint jamais totatement; car, au milieu de la semaine, plusieurs patrons se décidaient à accorder l'augmentation demandée, d'autres transigeaient avec leurs ouvriers et leur accordaient des satisfactions partielles; de sorte que, le samedi matin, la grève des presseurs décatisseurs était terminée : les ouvriers avaient remporté une victoire complète dans la plupart des établissements et obtenu de très importants avantages dans les autres.

Du type de cette première grève, il convient de rapprocher celle des foulonniers, qui suivit, et celle des teinturiers : toutes trois attestent le même effort vers la suspension concertée de travail, et toutes trois furent déclarées par lettre ultimatum *très secrètement préparée*, adressée aux patrons et leur impartissant un délai de 24 heures pour réfléchir. Mais on sent que l'effort vers le groupement solidaire est pénible ; l'entente s'établit à peu près lorsqu'il s'agit de charger un délégué de rédiger une lettre ultimatum, elle n'est

plus aussi complète lorsqu'il s'agit de mettre la menace à exécution, de quitter l'atelier ; elle diminue plus encore lorsqu'il faut continuer et maintenir la suspension de travail ou le reprendre. Suivant l'habileté du patron à persuader à ses ouvriers que leur demande est illégitime, suivant son influence sur leurs esprits, suivant surtout que les suggestions de la faim pressent plus ou moins tels ou tels ouvriers ou que la parole d'un de leurs camarades est plus chaude et plus entraînante, on voit les ouvriers de tel ou tel établissement traiter *isolément* avec leur employeur, à des conditions transactionnelles. Dans ce cas, il y a en réalité double défection ; l'employeur rompt par égoïsme ou souci de sa tranquillité la solidarité qui doit l'unir aux autres employeurs, et les employés ne laissent pas dans un moindre embarras leurs camarades des autres ateliers.

Ces faits purent surtout être constatés pour la grève des teinturiers qui échoua partiellement grâce à l'habileté d'un patron : celui-ci avec bonhomie dit à ses ouvriers : « Voyons, mes chers amis, il y a quarante ans que je suis avec vous dans le métier : je n'ai jamais eu de grève et jamais non plus je n'ai entendu parler de syndicat, ni de bourse du travail. Vous demandez une augmentation de 3 francs par semaine : je vous propose 1 fr. 50 ; je ne peux pas vous accorder davantage. » Les teinturiers acceptèrent, leur défection entraînait l'échec de toute la grève des teinturiers ; un mois après, les patrons pratiquaient des coupes sombres, boycottant les fortes têtes, les meneurs : et ceux-ci, devant l'impossibilité de trouver du travail, ont dû quitter le pays.

Voilà la description sommaire des trois grèves les mieux organisées du mouvement elbeuvien de novem-

bre 1900. A côté de celles-ci, il faudrait pouvoir décrire les quarante autres grèves isolées et parcellaires qui se déroulèrent allègrement pendant un mois, et dire comment, pendant cette période, les trieuses de chiffons en atelier, les apprêteurs, les fileurs, les rattacheurs, les tisseurs, les laineurs, les échantillonneurs, les louvetiers, les coupeurs de peaux de lapins, les encolleurs, les ourdisseurs, les porteurs d'ensouples cessèrent le travail par petits groupes de huit, douze, vingt, trente, dans l'établissement de M. C..., puis dans celui de M. H..., puis dans celui de M. L... On put alors contempler dans son plein jour ce qu'est une poussière humaine désagrégée ; suivant les hasards, suivant que dans tel groupe il se trouvait un ouvrier à la parole plus enflammée que les autres, on formulait au petit bonheur une revendication quelconque, que l'on abandonnait peut-être deux heures plus tard. « Chaque jour, pendant trois semaines », me rapportait un membre de la commission de la Bourse du travail, « et même souvent, plusieurs fois par jour, et, à une heure quelconque, les tisseurs de tel établissement, ou les échantillonneurs de tel autre, ou les laineurs de tel autre encore, venaient me trouver à la Bourse du travail, où des délégués siégeaient en permanence, et me disaient : « Vous savez, nous venons de nous mettre en grève : nous demandons une augmentation de salaire et nous comptons bien que vous et la Bourse du travail vous allez nous soutenir dans nos revendications. » Le premier soin du délégué permanent était alors de demander à ses interlocuteurs d'exposer leurs griefs, afin de pouvoir les notifier officiellement au patron qui, le plus souvent, n'avait été saisi que d'une demande assez vague. Parfois la grève durait un tiers de jour, parfois une journée, parfois trois ou quatre jours ; le plus sou-

vent, une transaction intervenait entre les ouvriers de tel établissement et leur patron, celui-ci refusant à peu près invariablement de traiter avec le secrétaire du syndicat ou un délégué de la Bourse du travail. » Les mêmes forces chaotiques qui avaient amené la déclaration de la grève en amenaient aussi la fin ; suivant les hasards, les ouvriers de tel établissement acceptaient une transaction que le patron ou les ouvriers de tel autre repoussaient, et *pourtant le travail était identique*.

En présence de ce mouvement gréviste universel, un grand nombre d'employeurs, ne doutant pas que la suspension du travail ne menaçât leur fabrique, avaient pris les devants en accordant une augmentation de salaire : il arriva à plusieurs reprises que, quinze jours après cette concession, les employés, voyant que leurs camarades de l'établissement X... ou Z... avaient obtenu à la suite d'une grève une augmentation plus forte que la leur, formulaient une nouvelle requête et déclaraient ne plus pouvoir se contenter des conditions dont, peu de jours auparavant, ils s'étaient montrés satisfaits. De toutes parts, aussi bien du côté des employeurs que du côté des employés, c'était l'action inorganisée, dispersée et tumultuaire dans un mouvement qui demandait par définition même la cohésion, l'entente et le serrement des coudes. Il est impossible de rapporter ici les incidents comiques ou tragiques de cette lutte de trois semaines. Voici à titre d'échantillon un petit récit que m'a fait M. C...

« J'ai chez moi six ou sept louvetiers : on désigne sous ce nom de simples manœuvres qui étalent la laine en balle, afin de la huiler. Je les payais 3 francs par jour. Un matin, comme je savais qu'ils allaient me demander 25 centimes d'augmentation et qu'ils se proposaient de se mettre en grève, je vins causer avec eux

à leur travail et je leur fis expliquer le motif de leur demande ; ils m'exposèrent leur affaire et me dirent qu'autrefois ils touchaient 25 centimes de plus par jour. C'est vrai, leur dis-je, mais le travail était distribué de manière différente et vous étiez six pour exécuter un travail beaucoup plus important que celui que vous exécutez aujourd'hui. — Non, Monsieur, me dit l'un, nous étions huit. — Je t'assure que tu te trompes, vous n'étiez que six ; tiens, veux-tu parier ? Si vous étiez huit, je vous paie à tous une tournée, ce soir ; seulement, si c'est toi qui perds, tu paieras la tournée à tes camarades. — L'autre hésitait : « Allons, si tu es sûr, parie toujours, nous verrons bien. » Il paria, en effet ; on interpella un vieux louvetier, attaché à la maison depuis longtemps et qui travaillait à quelques mètres de là : il répondit qu'effectivement, on était huit autrefois et non pas six. Le patron avait perdu son pari, ce qui ne le surprit pas, *car il ne l'avait fait que parce qu'il savait bien devoir le perdre* ; il paya la tournée à ses louvetiers, qui se dirent que le patron « était un bon zigue » et que sans doute les affaires ne lui permettaient pas d'accorder l'augmentation demandée. M. C... n'entendit plus parler de rien ; « très probablement, ajouta-t-il, ce pari m'a évité une grève, car à ce moment-là toute la ville était en effervescence. »

Faut-il ajouter enfin, pour achever la description du mouvement gréviste elbeuvien, que de fréquentes réunions publiques, de nombreux appels à la solidarité en étaient les auxiliaires et même les promoteurs indispensables [1]. Comme l'industrie elbeuvienne emploie un

1. Ces appels étaient formulés sur un ton modéré qu'il importe de signaler. Voici celui de l'*Union syndicale des ouvriers tisseurs*. — « La Chambre syndicale des ouvriers tisseurs du canton d'Elbeuf fait appel à la solidarité de tous ouvriers et ouvrières tisseurs et tisseuses de la région

grand nombre de femmes et que les sentiments de celles-ci sont d'ordinaire plus enclins à la passivité et à la soumission, la tâche était rude pour les organisateurs du mouvement; ceux-ci ne ménagèrent pas leurs fatigues pendant six semaines et pourtant ils durent appeler à leur aider des camarades de la Bourse du travail de Paris. La salle de l'Alcazar à Caudebec-lès-Elbeuf ne chôma guère pendant cette période, et plusieurs réunions du soir furent spécialement animées.

Toutefois, je tiens à dire qu'à aucun moment l'ordre ne fut menacé par ces grévistes de l'industrie lainière : pas une machine ne fut détériorée, aucun chant révolutionnaire ne fut chanté dans les rues et aucune menace ne fut proférée contre les propriétés ou les personnes. Pas davantage la liberté du travail ne fut-elle entravée, et chaque ouvrier resta libre de suivre son propre mouvement. La masse des ouvriers d'Elbeuf, qui, encore une fois, comprend un grand nombre de femmes, n'en est pas à ces violences-là ; mais, comme s'il fallait que l'on vît bien vers quel lamentable état social les milieux industriels sont en train d'évoluer en France, une autre grève, d'un caractère singulièrement plus violent, se poursuivait parallèlement à toutes celles qui viennent d'être décrites ; cette grève des ouvriers stéariniers de M. P..., à Saint-Aubin-lès-Elbeuf, ne peut être passée sous silence.

Puisqu'il était entendu, au mois de novembre der-

pour venir se faire inscrire au Syndicat, afin de pouvoir d'un commun accord revendiquer nos droits méconnus ; car nous sommes convaincus que c'est par l'union que nous pourrons sortir victorieux dans nos justes et légitimes revendications qui ne doivent pas être un vain mot.

Camarades, si vous pensez comme nous que c'est par l'union que nous pourrons arriver à vivre en travaillant, vous répondrez en masse à notre appel en venant vous faire inscrire à notre Syndicat. » *Le Petit Rouennais*, 16 novembre 1900.

nier, parmi les ouvriers elbeuviens de *toute* profession, que *tous* les salaires devaient être accrus, les stéariniers de la fabrique de bougies de Saint-Aubin pensèrent qu'il n'y avait aucune raison pour que les quelques centaines d'ouvriers, n'appartenant pas dans Elbeuf à la fabrication lainière, ne profitassent pas de la hausse décrétée des salaires, et ils demandèrent une augmentation de 50 centimes par jour à leur patron. Celui-ci, après une dizaine de jours de réflexion, répondit qu'il lui était impossible d'accorder l'augmentation demandée ; et, à la paye du samedi, 17 novembre, il mit en congé de huitaine tous les ouvriers et ouvrières qui avaient réclamé l'augmentation. Cette mesure atteignait 70 employés, dont 51 hommes et 19 femmes, sur un effectif total de 150 ouvriers, comprenant 28 ouvrières. Les neuf femmes qui n'avaient pas demandé l'augmentation de salaires étaient précisément celles qui gagnaient le moins, c'est-à-dire 12 francs par semaine. Leurs camarades plus ardentes étaient recrutées parmi les ouvrières gagnant 15 francs.

Les employés congédiés se concertèrent aussitôt : ils se réunirent le lundi à l'heure du déjeuner, et s'étant assurés de leur accord mutuel, ils déclarèrent le soir à leur employeur qu'ils ne reviendraient pas à l'atelier le lendemain matin. Ainsi fut-il fait, et, le mardi matin, 70 ouvriers et ouvrières, sur 150, suspendaient le travail. La tactique n'était point maladroite, car, plus on prenait le patron au dépourvu, plus on diminuait ses chances de se pourvoir d'autres ouvriers. M. P..., en donnant congé à ses 70 ouvriers, avait dû escompter soit la possibilité de leur trouver des remplaçants, pendant le délai d'une semaine qui lui restait, soit le désistement des ouvriers congédiés, que la perspective de rester sans travail pousserait probablement à abandon-

ner leur prétention. En se mettant en grève, les ouvriers témoignaient que cette perspective ne les effrayait pas. Malheureusement, ils ne se bornèrent pas à suspendre le travail pour leur part et à arrêter en réalité tout fonctionnement de l'usine — car, si M. P... conserva ses 80 autres ouvriers et ouvrières, ce ne fut que par un sentiment de justice, et aussi, il faut le dire, afin de ne pas accroître la puissance de ses adversaires, — ils recoururent à un système général d'intimidation et de manifestations tumultueuses, qui eurent pour effet de terroriser pendant une semaine la petite commune de Saint-Aubin. Aux heures d'entrée et de sortie des ateliers, ils venaient essayer de débaucher leurs camarades et les saluaient des quolibets les plus désobligeants : puis, entonnant la Carmagnole et le « Ça ira », ils se dirigeaient en groupe vers « le château du seigneur de Saint-Aubin », qu'ils menaçaient de suspendre à la lanterne, ou « de couper en deux, afin d'avoir deux patrons aussi chics que lui ». Des quolibets de mauvais goût étaient aussi proférés à l'adresse de la famille de M. P...

L'employeur notifia à ses ouvriers qu'il était prêt à négocier avec eux individuellement et qu'ils n'avaient qu'à venir le trouver dans son bureau. Très habilement les ouvriers déjouèrent la manœuvre qui tendait à briser la cohésion d'où venait toute leur force. Ils répondirent qu'ils n'admettraient de négociation qu'avec deux de leurs délégués assistés d'un membre de la Bourse du travail. M. P..., en présence de l'effervescence de ses ouvriers, et aussi pour ne pas reconnaître officiellement leur groupement, pensa qu'il valait mieux charger le maire de Saint-Aubin, son adversaire politique, de le représenter et de jouer en même temps le rôle d'arbitre entre les parties litigantes. Le samedi donc, une conférence eut lieu à la mairie entre M. le maire et les délé-

gués ouvriers, assistés d'un délégué de la Bourse du travail, et le négociateur, ne pouvant obtenir une modération des exigences des grévistes, finit par leur concéder ce qu'ils demandaient. Le lundi matin, le travail général reprenait à la fabrique de bougies, à la suite de la victoire complète des grévistes, et les ouvriers non grévistes bénéficiaient, comme leurs camarades, d'une importante augmentation de salaires. « Ce fut une belle semaine pour nous, me disait un des stéariniers de cette fabrique : pendant le jour, on se promenait sur les routes et dans les bois, et je vous assure qu'on ne s'ennuyait pas. Vous nous dites que nous ne nous sommes pas conduits comme des hommes libres et sérieux, mais il ne faut pas oublier que la peur que nous avons inspirée au patron a beaucoup contribué à notre succès. Si nous nous étions comportés autrement, nous n'aurions pas réussi aussi bien. Regardez donc quel succès ! Nous avons obtenu *toute* l'augmentation que nous demandions ; on a été forcé de traiter avec nos délégués et pas un gréviste n'a été renvoyé ! Si on avait essayé d'en congédier un seul, on aurait bien vu que nous ne l'aurions pas toléré. Depuis trois mois, nous avons fondé un syndicat des stéariniers et les 70 membres de ce syndicat paient régulièrement leur cotisation de 50 centimes par mois. » Le pis est que cet ouvrier ne se trompait pas sur les causes de la victoire de ses camarades. Un enseignement très grave se dégage ainsi de la grève de Saint-Aubin. Il n'y a pas de raison de penser que la manipulation de la stéarine ait des propriétés spécifiques capables de faire germer des idées révolutionnaires dans des cervelles, que l'industrie de la laine maintiendrait au contraire dans le calme et la modération[1] : toute la différence vient de ce

1. La complexité des phénomènes économiques est si grande que là

que les stéariniers et les stéarinières de Saint-Aubin ont, plus que leurs camarades de l'industrie textile, subi l'influence de la vie industrielle désorganisée : ils ont franchi plus tôt les étapes, vers lesquelles les autres seront poussés, si on ne renonce à suivre les mêmes errements.

Telles furent les trois variétés de suspensions concertées de travail auxquelles donna naissance le mouvement gréviste elbeuvien. On peut se demander pourquoi ce mouvement a tout d'un coup fléchi aux environs du 3 décembre et pourquoi, à cette époque, les patrons n'ont plus été exposés à voir leurs ouvriers quitter à toute heure du jour leurs métiers et leurs navettes. Sans doute, les employeurs chez lesquels l'absence de toute cohésion ne sévissait pas moins que chez leurs adversaires, commençaient à s'organiser et comme, d'autre part, les quatre cinquièmes environ des ouvriers venaient d'obtenir une hausse de salaire, la satisfaction même pouvait engendrer la satiété. Mais elle pouvait aussi aiguillonner le désir d'une hausse nouvelle et vers la fin de novembre, personne à Elbeuf n'était capable d'indiquer l'époque où le calme se retablirait : les stéariniers venaient, par leur ardeur débordante et leur victoire, d'échauffer encore les courages, et il y avait eu de grandes soirées à l'Alcazar de Caudebec. Le lundi 3 décembre, un incident vint tout à coup jeter le découragement parmi les assaillants : et ce trait suffirait à lui seul, s'il en était besoin, à prouver la désorganisation profonde des troupes qui livraient bataille.

Vers le 20 novembre, trois employeurs, notamment MM. Clarenson et Lebret, et MM. Olivier et Picard,

même, il ne faut rien exagérer : ainsi, des observations médicales ont paru établir que l'emploi de la lumière rouge dans les ateliers de la Société des Plaques-Lumière, avait des effets physiologiques caractérisés sur les ouvriers et les rendait plus excitables et plus nerveux.

s'avisant que ces ruptures brusques du contrat de travail étaient illégales, puisqu'on n'y observait pas le délai de huitaine dont l'usage constant faisait la loi des parties, assignèrent leurs ouvriers « en paiement de 201 francs de dommages-intérêts, pour réparation du préjudice causé par un brusque départ effectué contrairement aux usages constants de la place ». La question ainsi posée ne pouvait recevoir qu'une solution et, le lundi 3 décembre, le Conseil des Prud'hommes condamna les ouvriers à des dommages-intérêts équivalents au salaire hebdomadaire de l'ouvrier assigné, c'est-à-dire s'élevant à vingt francs environ. Vainement les défendeurs soutinrent-ils que le droit de grève, reconnu par les lois du 25 mai 1864 et du 21 mars 1884, impliquait nécessairement le droit de cesser brusquement le travail, qu'au surplus la grève n'était pas une rupture du contrat dans la forme ordinaire, mais *une suspension de travail*; cette théorie subtile et inexacte ne fut pas accueillie : et il est fâcheux que les ouvriers elbeuviens, au lieu de reconnaître la parfaite correction de cette décision, aient cru n'être qu'une fois de plus les malheureuses victimes d'une manœuvre patronale.

Quoi qu'il en soit, ce jugement du Conseil des Prud'hommes coupa court au mouvement gréviste. La cause de cette brusque terminaison ne doit pas être cherchée dans la nécessité où allaient se trouver les ouvriers de payer des dommages-intérêts à leurs employeurs, car il était entendu que personne ne se proposait d'exiger le paiement effectif de ces condamnations et les trois patrons, après avoir obtenu trois décisions de principe contre un de leurs ouvriers, s'empressèrent de retirer du rôle toutes leurs autres poursuites. Mais il parut aux grévistes qu'une condamnation émanant d'un tribunal

où leurs propres représentants se prononçaient en faveur des patrons, les mettait en mauvaise posture et que, de plus, cette faute légalement constatée permettait aux employeurs de ne reprendre que les ouvriers qui leur agréeraient, et de pratiquer à leur aise des coupes sombres parmi les meneurs ou les moins dociles. Le sentiment, vague sans doute, mais très réel néanmoins, de l'état de pulvérisation de la population ouvrière elbeuvienne poussa les grévistes à se désister d'un mouvement qui aurait donné au moins une apparence légale au boycottage et à l'exil des camarades les plus dévoués aux intérêts du prolétariat. Comme, d'autre part, les ouvriers jugeaient absolument impossible de faire grève en se soumettant à l'observation du congé à huitaine, le travail régulier reprit partout à Elbeuf et, à partir du 6 décembre, on ne vit plus de métiers à tisser soudainement abandonnés à 9 heures du matin, ni des cuvées d'indigo, préparées deux heures auparavant, gâtées et perdues parce que les teinturiers ne voulaient plus continuer de travailler. La période aiguë des grèves avait duré exactement un mois.

CHAPITRE II

LES CONCLUSIONS QUI SE DÉGAGENT DU MOUVEMENT GRÉVISTE ELBEUVIEN

Le lecteur aura spontanément rapproché le mouvement gréviste elbeuvien de la grève des mécaniciens anglais, et certes le rapprochement est suggestif! Voici quelques observations sur les points les plus intéressants de cette comparaison typique.

Un premier caractère domine ici tous les autres et suffit à lui seul à expliquer tout le mécanisme de ces grèves; je veux parler de l'impuissance manifeste à établir une véritable cohésion soit entre les employés, d'une part, soit entre les employeurs, de l'autre: le système de la pulvérisation inorganique prévaut d'un côté comme de l'autre. Sans doute, un même sentiment de combativité anime la plupart des esprits de cette grande masse ouvrière, autrement le mouvement gréviste qui a été décrit ne se serait pas produit, mais ce sentiment reste vague et imprécis, et ne peut engendrer une intense coopération. Tels de jeunes écoliers qui, sans être dirigés par un maître compétent, prennent un ballon et organisent une partie de football : chaque membre des deux camps devine aisément qu'une étroite solidarité doit l'unir à ses camarades ; et pourtant, quelle

différence sépare son jeu de celui que lui imposera plus tard la règle de Rugby ! C'est ce qui se voit ici, avec cette particularité supplémentaire que chaque ouvrier peut être aisément induit à négliger l'intérêt collectif pour ne poursuivre que son intérêt personnel *apparent*. Les ouvriers d'un établissement non seulement sont incapables de coordonner, *même temporairement*, leur action avec celle des ouvriers des établissements similaires ; mais, souvent, ils ne parviennent même pas à établir l'unité d'effort entre eux, à l'intérieur du même établissement ; et l'employeur, de son côté, ne parvient pas davantage à établir une solidarité, *même temporaire*, entre ses collègues et lui : bien plus, son action est si incertaine, ses convictions successives sont à la fois si fortes et... si facilement modifiables, qu'on peut presque dire qu'il n'est pas apte à se solidariser avec lui-même.

Cette absence de cohésion ouvrière ou patronale se retrouve dans chaque incident du mouvement gréviste : on la relève tour à tour dans la déclaration, dans la poursuite et dans la terminaison de la grève : partout domine l'action tumultuaire et chaotique, et lorsque, dans trois grèves, exceptionnellement, les ouvriers ont réussi à établir une entente pour formuler leurs revendications, il semble que tout leur effort de cohésion ait été épuisé ; l'accord ne s'est maintenu ni pour cesser le travail le même jour, ni pour décider à quelles conditions on le reprendrait.

Et pourtant n'est-il pas vrai qu'une grève sans cohésion est une œuvre déraisonnable et folle, puisque le premier mot, la grève, suppose manifestement le second, la cohésion, l'entente ? N'est-il pas évident que le patron est plus fort pour résister, si plusieurs de ses ouvriers, continuant à travailler, démontrent par leur exemple que les conditions présentes du travail peuvent

être acceptées ? N'est-il pas vrai que cette résistance devient même, pour lui, une obligation, lorsque les ouvriers des établissements concurrents se déclarent satisfaits du tarif ancien des salaires ? D'autre part, n'est-il pas aussi évident que la concession faite par un seul patron rend très difficile et souvent impossible la résistance des autres, à qui les ouvriers pourront démontrer péremptoirement qu'il est possible de payer un salaire plus élevé ? Oui certes, tout cela est manifeste et indiscutable, et personne à Elbeuf ne conteste vraiment qu'une grève sérieuse de l'industrie lainière supposait nécessairement la double cohésion patronale et ouvrière ; seulement, tout le monde reconnaît que cette double cohésion est encore actuellement un leurre : l'imprévoyance, l'absence d'éducation économique, une fausse conception de la concurrence maintiennent l'isolement, ou pour mieux dire, l'anarchie chaotique entre co-intéressés ; la désorganisation est si profonde que les ouvriers ne savent même pas s'unir pour un mouvement de révolte, ni les patrons s'associer pour résister à l'assaut.

Telle est la grande et douloureuse conclusion qui se dégage des grèves d'Elbeuf.

Comment expliquer alors que tous les Elbeuviens, sans aucune exception, soient d'accord pour affirmer que les syndicats sont les seuls auteurs du mouvement gréviste, et que sans eux il ne se serait pas produit ? Au surplus, c'est peut-être le seul point sur lequel tous les habitants de cette circonscription industrielle soient unanimes, et il est à peine besoin d'ajouter que, suivant son tempérament, chacun fait suivre son affirmation de l'expression de ses plaintes amères ou de ses congratulations sympathiques. Les patrons imputent aux syndicats la responsabilité des pertes que leur infligent la

cessation du travail et la hausse des salaires, et leur accusation paraît d'autant plus fondée que les *leaders* ouvriers ont été les premiers à reporter sur les syndicats l'honneur de la victoire remportée. Les premières lignes d'un article du *Petit Rouennais* publié sous ce titre : « le Mouvement gréviste à Elbeuf » indiquent bien ce sentiment des ouvriers. « Il y a quelques années, un pareil titre aurait paru invraisemblable, car la population ouvrière d'Elbeuf et de la région était connue pour son indifférence à l'égard du mouvement syndical, et les diminutions de salaires étaient acceptées comme une fatalité contre laquelle les travailleurs semblaient incapables de se défendre. Mais les ouvriers ont pris peu à peu conscience du pouvoir que leur donnait l'association, et ils ont fini par suivre les conseils que ne cessaient de leur donner tous les démocrates au sujet de l'action syndicale... Unis, groupés, syndiqués, ils prenaient conscience de leur pouvoir et recherchaient les moyens de faire valoir leurs droits ; et, sachant que le gouvernement actuel leur était favorable, qu'il n'emploierait pas contre eux la force, ils ont jugé que le moment était venu de commencer le mouvement dont dépend l'amélioration de leur situation matérielle et morale. En outre, admirablement conseillés par la commission administrative de la Bourse du travail, les ouvriers de l'industrie elbeuvienne ont élaboré un programme de revendications qui est aujourd'hui en pleine voie de réalisation [1]. »

Nous voici donc en présence de deux faits très précis et nettement contradictoires : d'une part, les grèves d'Elbeuf attestent l'impuissance des ouvriers à se grouper même pour quelques jours en une masse compacte

1. *Le Petit Rouennais*, 27 novembre 1900.

et solidement organisée, et par suite leur impuissance bien plus grande encore à fonder des syndicats ; d'autre part, tous les Elbeuviens, amis ou adversaires des syndicats ouvriers, s'accordent à considérer ces groupements comme la cause des grèves et à en reporter sur eux l'honneur ou la responsabilité. Essayons d'étudier minutieusement cette contradiction et de résoudre ce paradoxe : la chose en vaut la peine, car nous touchons ici à une des erreurs les plus malfaisantes et les plus extraordinaires de l'esprit public en France.

Au risque, en effet, de scandaliser toutes les personnes qui, à Elbeuf, ont bien voulu se prêter à mes interviews et qui sont — on me permettra de le dire en passant — mes compatriotes, je suis obligé de déclarer avec la dernière énergie que les Elbeuviens se trompent lorsqu'ils attribuent aux syndicats ouvriers une action qui n'est point leur fait. *A Elbeuf comme ailleurs, la grève a pour cause directe l'impuissance à pratiquer un régime stable et fixe d'association, et c'est l'absence de syndicats qui engendre les suspensions concertées de travail.* Pour audacieuse que puisse paraître cette proposition, elle n'énonce pourtant qu'une vérité certaine dont l'exemple même d'Elbeuf fournit la péremptoire démonstration.

Non seulement la manière dont les grèves d'Elbeuf ont été déclarées, poursuivies et terminées est radicalement incompatible avec l'existence de syndicats, mais il est possible de donner une preuve plus indiscutable encore de cette inexistence : en effet, lorsqu'on recherche quels seraient les syndicats qui auraient fomenté les grèves, on trouve qu'*il n'en existait aucun avant le mouvement gréviste.* On connaît la réponse de l'agneau de la fable injustement accusé par le loup :

Comment l'aurais-je fait, si je n'étais pas né ?

Les syndicats elbeuviens pourraient faire la même

réponse à leurs accusateurs ou à leurs admirateurs. Voici, en effet, des renseignements très précis qui se réfèrent, afin d'éviter toute confusion, à l'époque où le mouvement gréviste commençait à se dessiner, du moins d'une manière latente, c'est-à-dire au printemps de l'année 1900. A cette date, il y avait à Elbeuf trois syndicats des ouvriers de l'industrie lainière. Cette pluralité, qui est déjà un premier témoignage de faiblesse, ne doit pas faire illusion sur le nombre des adhérents. L'Union syndicale des tisseurs, n° 2, fille chétive de l'ancienne Union syndicale fondée en 1882, comprenait à peu près 100 membres : la « Fourmi », fondée en 1884-1885, pour tous les ouvriers de l'industrie lainière, comprenait environ 150 à 160 membres : enfin la Fédération elbeuvienne des ouvriers et ouvrières de l'industrie lainière comptait un effectif un peu plus nombreux, puisqu'il s'élevait à 500 membres. Si l'on additionne ces trois contingents et si on les rapproche du nombre total des ouvriers que la fabrication des tissus de laine occupe dans la région elbeuvienne, nombre qui est probablement supérieur à douze mille, on est bien obligé de reconnaître que les Chambres syndicales ouvrières d'Elbeuf n'étaient pas encore en mesure d'exercer cette fameuse « tyrannie syndicale », qui a été si souvent stigmatisée.

Voici d'ailleurs un second fait non moins significatif: aucune d'elles n'avait une encaisse appréciable et aucune d'elles n'avait amassé le moindre fonds de prévoyance. En effet, l'Union syndicale des tisseurs se contentait de lever sur ses adhérents une cotisation dérisoire de 30 centimes par mois, et la « Fourmi » avait réduit pour ses membres la cotisation à 10 centimes ; la Fédération elbeuvienne avait encore surenchéri sur cette paternelle bienveillance, et l'article 8 de ses

statuts fut, jusqu'au 1er janvier 1900, rédigé comme il suit : « Pour faciliter à tous les ouvriers et ouvrières de faire partie de la Fédération elbeuvienne, l'inscription et la remise des statuts aux adhérents sont entièrement gratuites. Les cotisations mensuelles seront remplacées par une collecte libre, qui sera faite dans chaque réunion générale et dont le produit sera porté au procès-verbal de la séance. » Avec des statuts si libéraux, la Fédération elbeuvienne eût dû recruter comme adhérents tous les ouvriers d'Elbeuf et, si l'on y prend garde, rien n'atteste mieux l'indifférence de ces ouvriers vis-à-vis du groupement syndical que leur peu d'empressement à adhérer à un syndicat qui ne leur demandait que leur nom. Quoi qu'il en soit, on devine aisément que le produit des collectes était à peine suffisant pour l'éclairage et la location de la salle : aussi, depuis le 1er janvier 1900, l'article 8 des statuts modifiés stipule-t-il que la cotisation *mensuelle* est fixée à 20 centimes pour les hommes et à 10 centimes pour les femmes.

Faut-il ajouter qu'à s'en tenir même à la lecture de ces statuts si accueillants, on aurait encore une idée inexacte de la vie réelle de ces Chambres syndicales ? En fait, les cotisations n'étaient pas régulièrement payées : aucune comptabilité sérieuse n'était produite, les réunions n'étaient pas régulièrement tenues, les membres du bureau n'étaient pas régulièrement élus : tout se passait « en famille et entre braves gens », c'est-à-dire dans le plus grand désordre. Comment, en effet, avec une vie si chétive, chaque Chambre syndicale aurait-elle pu s'organiser pour un fonctionnement régulier ?

Aucune de ces trois Chambres syndicales n'était capable de prendre en main la direction d'une grève et

de la conduire à la manière des mécaniciens anglais : et, si l'on veut bien réfléchir, *il est manifeste que l'inaptitude de ces groupements instables et chaotiques à représenter valablement les ouvriers de l'industrie lainière, à formuler en leur nom leurs revendications, à passer en leur nom un traité en due forme devait nécessairement rendre la grève inévitable, le jour où les circonstances économiques et l'exemple des autres milieux industriels pousseraient les ouvriers à demander un accroissement de salaires.* Comme, d'autre part, sous le régime du grand atelier, *un ouvrier isolé n'a aucune chance d'obtenir une hausse de salaires,* il résulte que c'est l'absence de groupements syndicaux, et non leur existence, qui, jointe aux conditions économiques, a favorisé l'éclosion du mouvement gréviste elbeuvien.

Mais alors, dira-t-on, comment expliquer cette universelle méprise des Elbeuviens? Pour répondre à cette question, il suffit de constater une fois de plus la facilité avec laquelle l'esprit, non discipliné à la méthode d'observation, se perd au milieu de la complexité des phénomènes sociaux et les embrouille. Il serait absurde de prétendre qu'une opinion aussi unanime ne repose pas sur quelques apparences et, de fait, en voici la génération psychologique assez simple.

La très grande majorité des ouvriers et des ouvrières d'Elbeuf est totalement indifférente à l'idée du groupement syndical : comme je l'ai dit dans le premier chapitre, la population elbeuvienne naguère, encore soumise à l'influence de la campagne, — puisque le tissage à la main et en petit atelier rural a disparu depuis assez peu d'années, — n'a reçu aucune formation économique, et ces tisserands, honnêtes et bons, sont totalement ignorants des lois sociales qui régissent leur vie industrielle.

Dans ces conditions, il est aussi impossible de grouper les tisserands d'Elbeuf en vue d'une action à *lointaine* échéance dirigée apparemment *contre* les patrons et demandant des sacrifices pécuniaires *actuels*, que de démontrer à des Irlandais que la capacité personnelle, non la politique, est la voie la plus sûre pour améliorer sa destinée ; presque tous répondent que leur salaire leur suffit à peine, « sans aller encore verser quelques sous chaque mois » ; et ceux qui, pour des raisons diverses, ont quelques économies, sont d'ordinaire des ouvriers très soumis, « qui ont bien su s'arranger sans les syndicats », et qui les jugent inutiles. Si l'on joint à cela que les patrons, dont la formation économique n'est pas moins arriérée que celle de leurs ouvriers, considèrent les syndicats comme la pestilence de l'industrie moderne — pestilence dont « l'action ne peut que ruiner le peu d'industrie qui reste encore en France » — et qu'en conséquence ils poursuivent le plus souvent « à boulet rouge » les audacieux qui se hasardent à prendre l'initiative d'un groupement corporatif, on comprend que ceux que les employeurs appellent avec plus ou moins de raison les fortes têtes, les drôles et les turbulents, soient trop souvent les seuls à entrer dans les syndicats ouvriers et en tous cas à en prendre la direction : le poste est périlleux, il demande du courage et, de même que les soldats de Biribi sont en temps de guerre parmi ceux qui se battent le mieux, de même, dans la grande lutte industrielle, l'avant-garde ne peut être composée que de « risque tout ».

Par tempérament *et par nécessité*, les hommes qui composent la petite cohorte des syndiqués elbeuviens ne pouvaient guère concevoir d'autre moyen que la grève pour obtenir une hausse de salaires, car l'expérience démontre qu'en tout pays il est possible d'échauf-

fer par une parole ardente et de pousser vers une rébellion de quelques jours des hommes qui n'auraient ni la prévoyance, ni la capacité de s'associer en une action à longue portée : comme les souffrances de la classe ouvière elbeuvienne ne sont que trop réelles, il était évident qu'un jour viendrait où il serait possible de réveiller les indolents et les assoupis. Lorsqu'en septembre 1900 cette heure sonna, ce furent en effet les fondateurs et les chefs des trois Chambres syndicales de l'industrie lainière qui furent aussi les chefs du mouvement gréviste, et l'*adhésion au mouvement gréviste se manifestait sous la forme d'une adhésion aux Chambres syndicales existantes*, notamment aux deux Chambres dont les opinions politiques et sociales sont le plus avancées, la Fourmi et la Fédération elbeuvienne. Les syndicats furent le noyau autour duquel s'agglutina le mouvement gréviste : en moins de six semaines, l'union syndicale des tisseurs, groupe n° 2, passa de 100 membres à 600, la « Fourmi » de 150 à 1 500, et la Fédération elbeuvienne de 500 à 1 200. Pour tous, il y avait alliance entre l'idée de syndicat et l'idée de grève, et cela est si manifeste qu'on voit, à la même époque, les ouvriers des autres professions fonder sur l'heure de nouvelles unions : en quelques semaines, les métallurgistes, les ouvriers du port, les menuisiers, les charpentiers, les maçons, les caoutchoutiers, les stéariniers, les manœuvres fondent à l'envi des Chambres syndicales, et Elbeuf, qui ne comptait au printemps 1900 que trois syndicats ouvriers, sans caisse et l'on pourrait dire sans syndiqués, possède maintenant onze syndicats doués en apparence de vigueur et de force. Que durera ce mouvement syndical? Au dire même d'un de ses plus ardents protagonistes, on doit s'attendre à voir à brève échéance les quatre

cinquièmes des membres cesser de payer leur cotisation; car « puisqu'il n'y a plus de grève, ce n'est plus la peine de faire partie d'un syndicat ».

Étrange doctrine en vérité, mais qui du moins montre avec une grande clarté ce que signifie cette fameuse phrase, tant répétée à Elbeuf et ailleurs, que « les syndicats ne sont bons qu'à organiser les grèves et sont en train de ruiner la France ». Oui certes, il n'est que trop vrai que, pour un grand nombre d'ouvriers français, le mot syndicat est synonyme d'organisation de la grève, et ce n'est là au demeurant qu'un fait nouveau à joindre à la grande histoire des manières dont l'homme pervertit ses facultés naturelles ou acquises. Les inventions humaines ne sont pas, plus que les organismes naturels, donnés à l'homme par la Providence, à l'abri du mésusage; ne sait-on pas qu'à notre époque il y a bien des gens qui n'emploient les chemins de fer que pour aller dans les villes d'eaux ou pour faire venir d'Autriche les chevreuils dont la poursuite les distraira quelques heures, comme d'autres ne se servent de l'imprimerie que pour répandre des récits déshonnêtes ou diffamatoires. La loi de 1884 est venue conférer la liberté syndicale à des ouvriers qui ne connaissaient pas d'autre moyen d'améliorer leur salaire que la suspension concertée de travail; ils ont usé de la liberté nouvelle dans le sens qui leur apparaissait comme le seul praticable[1] : c'est fâcheux; mais au demeurant cette tactique n'est, hélas! que trop usuelle en

1. Les ouvriers parisiens donnent aussi un exemple notoire de déviation d'une institution salutaire en elle-même. La juridiction des prud'hommes est par excellence, semble-t-il, un tribunal destiné à assurer le règlement, d'une manière équitable et bienveillante, des petits litiges qui surgissent entre les employeurs et les employés; or, n'a-t-on pas vu des corporations parisiennes ouvrières donner à leurs élus le mandat impératif de toujours condamner le patron?

toutes choses, et on peut croire que la responsabilité la plus lourde ne pèse pas en tout ceci sur les ouvriers.

Mais comment ne voit-on pas que ce mésusage, cette application maladroite, et de pure forme, du syndicat à la grève, ne prouve rien contre le syndicat lui-même, et qu'en réalité, ainsi que je l'ai exposé ailleurs[1] et que l'étude des grèves d'Elbeuf le montre péremptoirement, prétendre que les grèves sont dues aux syndicats, aboutit à dire que les grèves sont dues aux mouvements grévistes? La loi de 1884 n'eût-elle pas été votée, les choses se passeraient exactement de la même manière. Les ouvriers décorent aujourd'hui du nom de syndicats de simples coalitions éphémères et instables, qui relèvent uniquement de la loi de 1864 sur le droit de grève et qui ne ressemblent en rien aux associations permanentes et régulièrement administrées que devrait seules désigner le mot syndicat. Ce mauvais jeu de mots est fort regrettable, car il fournit un argument complémentaire à tous ceux que leur ignorance réelle ou feinte pousse à déblatérer contre l'organisation syndicale. A Elbeuf, les grèves, loin d'être produites par les syndicats ne viennent au contraire que de l'impuissance à en constituer de stables et de fixes, et loin que le syndicat engendre la grève, on voit au contraire la grève engendrer le syndicat, comme sa suite indispensable. Faute de bien saisir l'ordre des phénomènes, on s'expose à mettre son énergie à combattre une institution au développement de laquelle on devrait collaborer avec ardeur ; et cette méprise contribue à entretenir la guerre sociale que l'on voudrait voir cesser.

Si les ouvriers de l'industrie lainière elbeuvienne

1. Les grèves en 1899 et en 1900, *Science Sociale*, février 1901, p. 105.

n'ont pas réussi, au mois de novembre 1900, à établir entre eux une cohésion réelle, capable de durer un mois, les employeurs ont, de leur côté, manifesté une impuissance non moins profonde à solidariser leurs intérêts. Et pourtant la tâche était pour eux plus simple que pour leurs adversaires. Le nombre des fabricants a singulièrement diminué à Elbeuf depuis une trentaine d'années sous l'action des forces économiques qui, dans cette ville comme ailleurs, poussent vers la concentration des capitaux, et c'est à peine si ce nombre atteint actuellement le chiffre de trente. Néanmoins on constatait à tout propos la tendance persistante de chaque employeur à rester isolé, à s'arranger séparément avec ses ouvriers sans s'inquiéter de la répercussion de son contrat sur les établissements concurrents.

Tous, ils sont persuadés que le fabricant habile doit réussir à payer ses ouvriers moins cher que son rival, comme il doit réussir à acheter moins cher que lui la laine ou le charbon qui alimente ses métiers ou la grille de sa chaudière à vapeur ? Cet isolement égoïste paraît si naturel aux employeurs, qu'ils se voient dans l'impossibilité de solidariser efficacement leurs intérêts dans trois grèves où une lettre ultimatum identique aurait pourtant dû leur suggérer cette entente. Les patrons décatisseurs n'arrivent pas plus que leurs adversaires à s'unir sérieusement, même pour quelques jours, et, après qu'ils se sont mis d'accord pour concéder une augmentation de dix pour cent des salaires, il semble qu'il ne leur est plus possible de maintenir une union qui leur pèse ; chacun s'empresse de retourner à son isolement, de traiter séparément, quitte à compromettre la cause de ses collègues, devenus ici ses associés; et, par suite, à compromettre sa propre cause.

A plus forte raison dans les quarante grèves parcel-

laires, le régime de la pulvérisation patronale correspond-il à celui de la pulvérisation ouvrière. Chaque employeur ne considère que son intérêt individuel, tel que son insuffisante éducation économique le lui fait envisager, pour décider s'il doit résister, céder ou transiger. Si les commandes sont pressées ou si l'état actuel de ses affaires le lui permet, il cède volontiers, sans porter plus loin son regard, accroissant ainsi les forces des assaillants, qu'il munit d'une arme nouvelle pour peser sur les autres employeurs ; demain peut-être, victime de sa tactique défectueuse, ses propres ouvriers, forts à leur tour des concessions plus grandes faites par un concurrent, lui demanderont une hausse nouvelle de salaires[1] : alors il se débattra comme il pourra, tout surpris de cette répercussion inévitable, à laquelle il n'avait pas songé.

Faut-il ajouter que parfois l'employeur, pris à l'improviste par l'insurrection soudaine de ses « bons enfants », ne peut pas s'entendre avec lui-même ? Comme s'il n'était pas constant que le taux des salaires est ascensionnel depuis un demi-siècle dans tous les pays industriels, et *que ce sont précisément les pays où le salaire est le plus élevé* qui remportent la victoire dans la grande bataille du commerce d'exportation, il s'écrie, à la moindre demande d'élévation de paie, « qu'il va être obligé de fermer son usine, qu'il ne pourra plus désormais affronter la concurrence, qu'il se mettrait à

1. Il y a eu, à Elbeuf, plusieurs exemples de ces demandes réitérées : MM. Béranger frères, apprêteurs, notamment, avaient accordé 20 francs la semaine à leurs ouvriers qui, quinze jours plus tard, se mirent en grève pour obtenir 22 francs : comme la cohésion ouvrière elbeuvienne est encore à l'état rudimentaire, les patrons se contentèrent de remplacer les grévistes par d'autres ouvriers. Dans un milieu industriel organisé, les employés n'auraient pas pu former cette demande nouvelle, et les employeurs n'auraient pas eu à recourir à ce moyen de résistance, d'ailleurs très peu assuré.

casser des cailloux sur la route plutôt que d'accepter la charge nouvelle qu'on veut lui imposer ». Comme il fallait s'y attendre, ces affirmations classiques, qui n'en sont plus à compter les démentis, n'ont pas arrêté les grévistes et, aujourd'hui, on peut entendre à Elbeuf les ouvriers s'amuser des déclarations patronales en constatant que tous les travailleurs elbeuviens ont obtenu une élévation sensible de salaires et que personne ne peut démontrer que cette hausse a rétréci les débouchés.

Ainsi chaque employeur, suivant les tendances d'un tempérament combatif ou pacifique, l'état actuel de ses affaires, ou les suggestions souvent contradictoires de la surprise, ne tire conseil que de lui-même et prend seul une décision qui exigerait l'entente commune de tous les intéressés. Sans doute, la force des choses a contraint récemment les fabricants elbeuviens à établir entre eux une cohésion inconnue jusque-là, et un tarif uniforme de salaires vient d'être élaboré par le syndicat patronal[1]. Mais, sans insister sur cette circonstance, assez grave cependant, que ce consortium des employeurs ne comprend pas les deux plus fortes maisons de la place, la maison Frænkel Blin et la maison Blin et Blin, qui ont refusé d'y entrer, sans insister non plus sur les violations actuelles dont ce tarif est déjà l'objet, il est permis de dire que ce syndicat patronal, fondé beaucoup moins sur le sentiment de la solidarité nécessaire dans la grande industrie entre employeurs d'une part, et employés de l'autre, que sur le désir de résister aux trois Chambres syndicales ouvrières, ne durera que le temps pendant lequel les employeurs ne pourront pas retourner au système du

1. Voir à la page suivante le tableau des salaires élaboré par la Chambre syndicale de la fabrique elbeuvienne.

CHAMBRE SYNDICALE

TABLEAU GÉNÉRAL

PROFESSIONS	HEURES de TRAVAIL	SALAIRES HOMMES — PAR SEMAINE — Max.	Min.	PAR JOUR — Max.	Min.
		fr.	fr.	fr.	
BROSSEURS.	11	»	»	»	»
Chef avec corvée..	»	20 »	»	»	»
Aide —	»	18 »	»	»	»
CHAUFFEURS.	»	»	»	»	»
Aide.	»	20 »	»	»	»
DÉBARREUSES.	»	»	»	»	»
ÉCHANTILLONNEURS.	10 1/2	»	»	4 »	»
ÉPINCETEUSES.	10	»	»	»	»
Conduiseuses.	»	»	»	»	»
Ordinaires..	»	»	»	»	»
FOULONNIERS.	11	»	»	»	»
Conduisant fouleuses et dégraisseuses.	»	22 »	»	»	»
Aide cousant les pièces..	»	18 »	»	»	»
HOMMES DE CORVÉES.	11	20 »	»	»	»
LAINEURS.	»	»	»	»	»
(Petite lainerie) sans corvée.. . .	»	16 50	»	»	»
— avec corvée.. . .	»	18 »	»	»	»
(Grande lainerie) sans corvée.. . .	»	17 50	»	»	»
— avec corvée.. . .	»	19 50	»	»	»
PRESSEURS-DÉCATISSEURS.	12	»	»	»	»
Première catégorie.	»	24 »	»	»	»
Deuxième —	»	22 »	»	»	»
RAMEURS.	11	»	»	»	»
Chef rameur conduisant plusieurs machines.	»	20 »	»	»	»
Chef rameur en second..	»	18 »	»	»	»
Aide rameur suivant âge.	»	15 »	13 50	»	»
RENTRAYEUSES..	10	»	»	»	»
SÉCHEURS.	11	20 »	»	»	»
TONDEURS.	»	»	»	»	»
Petite laize. Tableurs..	»	16 50	»	»	»
— Dresseurs.	»	12 »	»	»	»
Grande laize. Tableurs..	»	17 50	»	»	»
— Dresseurs.	»	13 50	»	»	»
TRIEURS.	»	»	»	»	»
Conduisant une machine.	»	20 »	»	»	»
Aides.	»	18 »	»	»	»
TISSEURS.	»	»	»	»	»
Tissage nouveauté.	»	»	»	»	»
Base à 0 fr.15 p. °/°° duites. . . .	»	»	»	»	»
(Voir en dernière colonne les conditions particulières.)					

DE LA FABRIQUE
DES SALAIRES

SALAIRES FEMMES				MODIFICATIONS ÉVENTUELLES	CONDITIONS PARTICULIÈRES
PAR SEMAINE		PAR JOUR			
Max.	Min.	Max.	Min.		
fr.					
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
13 50	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		Droit de leur faire faire 1 h. supplémentaire, si besoin est, à raison de 0 fr.50.
12 »	»	»	»		
10 »	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
13 50	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		Avec supplément facult. de: Plus 1c par navette supplém. — 1c au-dessus de 24 lames. — 1c — de 35 lames. — 1c pour une 2e ensouple. Échantillons : 2 fr. d'apprêts jusqu'à 6m,1/2 (pour les grands échantillons comme pour les petits).
12 »	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		
»	»	»	»		

contrat individuel de travail. Si, demain, des grèves nouvelles éclataient à Elbeuf, on verrait bien vite les membres du syndicat patronal s'efforcer de régler séparément leurs conflits avec leurs ouvriers. Dès que les syndicats ouvriers seront retombés dans leur atonie coutumière, la concurrence entre industriels et le défaut de ressources des salariés auront vite fait de briser une cohésion que supportent impatiemment ceux-là mêmes qui l'ont établie dans un moment de crise.

Tels sont les deux traits caractéristiques primordiaux du mouvement gréviste elbeuvien de novembre 1900 : l'absence de cohésion des ouvriers entre eux et des patrons entre eux. Ces deux traits expliquent tous les autres, parmi lesquels je vais signaler ceux qui méritent le plus de retenir l'attention.

Ainsi il devient facile de comprendre pourquoi les ouvriers de l'industrie lainière n'ont pas mieux choisi leur moment pour s'unir en une suspension concertée de travail. Sans doute, la prospérité industrielle avait été grande pendant les deux années précédentes ; mais, par cette raison même, cette période des *vaches grasses* touchait à sa fin, et plusieurs indices, dont les prodromes étaient visibles depuis plusieurs mois déjà, attestent que le mois d'octobre 1900 a précisément marqué le début de la période de liquidation et de crise au déroulement de laquelle nous assisterons encore en 1902 et en 1903. De plus, et en dehors de cette raison générale, il semble que les ouvriers de l'industrie lainière avaient des motifs spéciaux de ne pas imposer des charges supplémentaires à leurs employeurs pendant l'automne 1900 : l'été, qui venait de finir, n'avait-il pas, en effet, été signalé par une crise lainière d'une extraordinaire gravité ? En quelques jours, au

mois de septembre, le prix de la laine était tombé de 2 fr. 40 le kilogramme à 1 fr. 20 ; et, s'il est vrai que la place d'Elbeuf, beaucoup moins engagée que celle de Roubaix — qui a, dit-on, perdu 80 millions au minimum, — n'avait pas eu à subir la même secousse, du moins aurait-on dû savoir que nombre de fabricants avaient été très heureux de constater que l'exercice 1899-1900 se soldait pour eux sans perte, et qu'en définitive ils en étaient quittes pour « avoir passé de l'eau claire dans un tamis ».

On constate bien ici un des premiers effets de l'absence de tout groupement organique et stable des ouvriers de la grande industrie ; dans le système de l'isolement, de la pulvérisation, il est impossible que les ouvriers soient renseignés d'une manière quelque peu précise sur l'étendue des bénéfices des employeurs. Le plus souvent, ils n'auront connaissance de la prospérité commerciale qu'au moment où celle-ci, devenue tout à fait notoire, touchera à son terme ; et, si l'on demande aux ouvriers elbeuviens pourquoi ils se sont mis en grève en novenbre 1900 plutôt qu'en novembre 1899, époque qui aurait été beaucoup plus favorable à leurs intérêts, ils sont obligés de répondre que c'est parce que le mouvement gréviste, qui s'était propagé dans toute la France, devait nécessairement ne soulever que tard la population elbeuvienne, au tempérament pacifique et docile, et parce que les grèves du Havre en août et septembre avaient spécialement contribué à réveiller les Elbeuviens [1]. De même, dans les collèges,

1. Dans son rapport adressé au Ministre du commerce sur les grèves de 1900, M. Arthur Fontaine, directeur de l'Office du Travail, signale le fait suivant : Au mois de septembre 1900, l'équipage d'un navire, au cours d'une grève de chargeurs de charbon au Havre, reçut l'ordre de procéder au chargement du charbon. Il s'y refusa, et le Tribunal maritime condamna les opposants à 15 jours de prison. Une grève s'ensuivit et les

des raisons déjà éloignées et des incidents très secondaires poussent quelque jour, assez mal à propos, les écoliers à se mutiner.

Les grèves d'Elbeuf présentent aussi, et pour les mêmes causes, un caractère qui ne se trouve pas usuellement dans les grèves anglaises et américaines : *elles éclatent comme un coup de foudre*. La suspension concertée du travail n'est plus la ressource suprême à laquelle recourent des hommes qui ont essayé vainement et longtemps — parfois pendant plusieurs mois et plusieurs années — d'amener une entente amiable ; elle est un procédé brutal de surprise, et, avant tout, on estime que la condition la plus essentielle pour réussir est de prendre l'adversaire au dépourvu. Soit que tous les ouvriers d'une même profession aient réussi à établir enfin une cohésion passagère, comme les teinturiers, soit qu'ils en aient été incapables, dans les deux cas, on ne donne à l'adversaire aucun délai pour réfléchir ; et, attendu qu'on ne saurait en principe pousser trop loin ce qui est bon, on en arrive même à ne formuler aucune réclamation avant de suspendre le travail : on se met en grève et, au moment même ou quelques heures après, on informe l'employeur de ses griefs. « Le point essentiel pour nous, me disait un membre de la commission de la Bourse du travail, était de prendre les patrons au dépourvu ; à plusieurs reprises, ceux-ci nous ont dit : « Vous nous avez mis le couteau

membres des diverses professions réclamèrent un relèvement de leurs salaires, qui leur fut en fait accordé au bout de huit jours.

« Le mouvement gréviste s'étendit ensuite rapidement dans les principaux ports de la Méditerranée et de l'Océan, de Dunkerque à Bayonne, de Port-Vendres à Nice et d'Oran à Bône. Après le personnel navigateur et les ouvriers des ports, il gagna de nombreuses autres professions, de sorte que la grève des chargeurs de charbon du Havre peut être considérée comme le point de départ de 110 autres grèves dans l'espace de deux mois. »

sur la gorge. » C'était parfaitement exact et nous le reconnaissons ; c'est précisément ce qui nous a permis de réussir. »

Cette arme de la surprise paraissait si indispensable aux ouvriers elbeuviens, que la décision des prud'hommes équivalait pour eux à la suppression même du droit de grève. Voici au surplus un extrait d'un journal qui est l'organe le plus autorisé du parti ouvrier de la région :

« Comme nous le disions hier, le Conseil des prud'hommes d'Elbeuf a, dans son audience de lundi, rendu une série de décisions qui mettent en échec le *droit* de grève, ou qui, tout au moins, rendent, en réalité, l'exercice de ce droit absolument impossible. C'est peut-être juridique, mais c'est, en tout cas, profondément inique. Il est facile de comprendre, en effet, que dans l'état actuel des rapports entre patrons et ouvriers, une grève suppose presque toujours une brusque suspension du travail, car les patrons considèrent les demandes d'augmentation de salaires comme un mauvais procédé, et renvoient le plus souvent les ouvriers assez audacieux pour se faire les interprètes de leurs camarades. Pour éviter la condamnation des délégués par les patrons, les ouvriers interrompent la plupart du temps le travail en masse et entament ensuite des négociations. Cependant tel n'était pas le cas des grévistes elbeuviens. Ils avaient fait savoir à leurs patrons qu'ils voulaient modifier les conditions de leur travail, et ils ne l'ont quitté qu'après avoir subi un refus formel. Il ne s'agit pas là d'une cessation définitive du travail, mais d'une *interruption* seulement. Le Conseil des prud'hommes n'a pas admis cette distinction ; il a dit que le délai de prévenance s'imposait dans le cas de grève, comme dans les autres, et, de

cette façon, il a rendu presque illusoire le droit conféré aux travailleurs par la loi du 25 mai 1864 [1] ».

Les ouvriers elbeuviens ne sont d'ailleurs ici que les fidèles représentants d'une doctrine aujourd'hui chère à tous leurs camarades de France [2], et récemment un de nos ministres, pour légitimer un projet de loi sur les grèves, qui a soulevé plusieurs objections graves, était obligé de rappeler que « la grève ne doit pas être une explosion ou une surprise, mais qu'elle doit être l'exercice normal et régulier d'un droit ». Hélas ! nous ne sommes pas encore près de voir en France une application concrète et large de cette conception plus raisonnée [3] ! La surprise est un atout que le faible n'écarte pas

1. *Le Petit Rouennais*, 5 décembre 1900.

2. Voici le texte d'une délibération que le Comité central électoral et de vigilance des conseillers prud'hommes ouvriers de Reims a prise à ce sujet :

« Considérant que le législateur, en adoptant l'article 1er de la loi du 2 mars 1884 sur les syndicats professionnels, a voulu enlever toute entrave au droit de coalition pour la défense des intérêts professionnels, que par cette loi le droit de grève est licite, que c'est violer ce droit et méconnaître l'esprit de la loi, quand les Tribunaux accordent des indemnités en vertu de l'art. 1382 du Code civil, que l'exercice d'un droit reconnu par la loi ne peut donner lieu à aucun dommage-intérêt ;

« Considérant, d'autre part, qu'il est inadmissible de prétendre que le préavis d'usage, pour la rupture du contrat de louage, doit être observé en cas de grève qui n'est pas une rupture du contrat dans la forme ordinaire, mais bien une suspension de travail motivée par une réclamation collective non acceptée par la partie adverse, qu'il est évident que, le délai d'usage donné, il n'y a plus de grévistes, puisque la rupture du contrat est accomplie :

« Par ces faits, le Comité proteste contre les atteintes portées au droit de grève par des divers jugements de prud'hommes et autres Tribunaux, et, s'appuyant sur la loi, déclare que le préjudice porté par la suspension du travail, par le fait d'une déclaration de grève, n'implique aucune réparation civile en faveur d'une des deux parties en conflit. » *Le Petit Rouennais*, 5 décembre 1900.

3. « Je prends acte devant vous qu'aujourd'hui 23 septembre au soir, *quatrième* jour de la grève, les revendications des ouvriers ne sont pas encore en état de m'être soumises. » Déclaration de M. Schneider, lors de son entrevue avec M. le sous-préfet d'Autun, le 23 septembre 1899. — Dans les grèves de Montceau-les-Mines, les griefs des mineurs ne furent aussi formulés que plusieurs jours après la suspension du travail.

volontiers de son jeu, et ce n'est qu'autant qu'une masse ouvrière est fortement disciplinée et pourvue d'un capital suffisant qu'elle ne voit plus d'inconvénient à notifier, longtemps à l'avance, les requêtes qu'elle se sait, et qu'on la sait être en mesure d'appuyer par des moyens efficaces.

A un autre point de vue encore, l'arme de la surprise paraissait indispensable aux leaders ouvriers elbeuviens : elle rendait plus facile l'entraînement de leurs propres troupes. Dans les pays à pronunciamentos, les généraux révolutionnaires sont grands admirateurs de la fameuse formule : « Vite et tout » ; non seulement ils paralysent ainsi plus aisément leurs adversaires, mais ils sont plus sûrs de la fidélité de leurs soldats, fidélité qui ne résisterait peut-être pas à la réflexion et aux séductions intéressées du parti opposé. Les leaders elbeuviens ressemblaient un peu à ces généraux de l'Amérique du Sud ; en une semaine, les patrons auraient pu, par des entretiens individuels, amener bien des défaillances ou refroidir un enthousiasme qui n'était pas toujours aussi chaud qu'on le souhaitait. L'ultimatum instantané pare à ce danger et rend ainsi un service qui n'est pas négligeable.

Telle est aussi l'utilité que présentaient à Elbeuf les réunions publiques, les conférences données par les camarades de Paris, les affiches, les communications aux journaux amis : les mécaniciens anglais n'avaient pas besoin de ces adjuvants, car la grève avait été longuement examinée dans les réunions syndicales, une forte majorité la voulait, et cette majorité avait délibéré avec sang-froid et modération : la petite minorité des opposants ne songeait pas un instant à rompre le lien de solidarité. A Elbeuf, il n'en était pas de même ; sans doute un grand nombre de cerveaux étaient en effervescence, mais l'effervescence est soumise à la loi des

hautes températures, il faut des moyens puissants pour la maintenir.

Cette exigence est si certaine qu'on retrouve les mêmes pratiques dans toutes les grandes grèves de notre pays, en quelque endroit qu'elles se déroulent, à Marseille ou au Havre, à Roubaix ou au Creusot.

« A Montceau-les-Mines, écrivait il y a quelques mois un témoin de la dernière grève, la grande occupation du gréviste, c'est de manifester. La manifestation, c'est le défilé dans tous le pays, en colonne par quatre et par sections, avec fanfares de trompettes, musique, tambours et clairons, drapeaux rouges ou tricolores ; c'est aussi l'assemblée sur la place de la grève, sous le balcon de la mairie. C'est donc en somme une sorte de revue à laquelle les hommes ne se rendent que soigneusement rasés et fort proprement vêtus. Les manifestations se passent sans le moindre désordre[1]. »

Ceux-là seuls peuvent contester l'utilité de ces processions avec bannières et de ces réunions publiques grandioses qui ignorent le mécanisme d'une grève française.

L'absence de cohésion sérieuse entre les ouvriers explique encore un trait presque comique des grèves elbeuviennes. Je veux parler de la crainte des grévistes les plus intelligents de voir leurs camarades se rendre *isolément* dans le bureau du patron et, en sens inverse, le désir du patron d'avoir un entretien *individuel* avec chacun de ses ouvriers en grève ou tout au moins une entrevue collective à laquelle ne prendraient part que les ouvriers de son établissement. L'employeur appelait

1. *Pages libres*, 2 mars 1901 : quatre jours chez les grévistes, par André Bourgeois, p. 180. On connaît les stratagèmes de Maxence Roldes pour entretenir la fermeté des chômeurs montcelliens. On peut lire à ce propos un intéressant article dans *le Temps* du 22 février 1901.

ainsi de tous ses vœux ce que les plus habiles grévistes redoutaient anxieusement, et c'était à qui redoublerait d'ingéniosité pour déjouer les stratagèmes de l'adversaire. Lorsque la grève avait été déclarée sans le concours du secrétaire d'un des trois syndicats (les presseurs décatisseurs, les foulonniers et les teinturiers furent les seuls à faire signer leur lettre ultimatum par un secrétaire de syndicat), le premier soin des chômeurs était, nous l'avons vu, de se rendre à la Bourse du travail et de demander l'appui et l'intervention des plus vieux routiers du mouvement syndical et gréviste : ils sentaient que, livrés à leur propre inexpérience, ils se laisseraient, comme le disait l'un d'eux, « trop facilement embobiner par le patron », et leurs chefs savaient qu'il fallait avant tout leur persuader que, hors le cas de satisfaction complète, ils ne devaient pas reprendre le travail avant que *tous* les ouvriers des établissements similaires n'eussent obtenu et accepté les mêmes conditions. On rendait plus probable l'observation de cette règle élémentaire en chargeant des négociations ou du moins en y faisant intervenir un membre de la Chambre syndicale ou de la Bourse du travail. Toute cette doctrine stratégique est absolument juste et le mouvement gréviste elbeuvien confirme cette certitude : les teinturiers n'auraient certainement pas échoué si M. P... n'était parvenu, grâce à un entretien particulier avec ses propres ouvriers, à rompre le faisceau des salariés, et, d'autre part, une des causes du succès intégral des stéariniers de M. P... est précisément l'habileté avec laquelle ils ont su empêcher leur patron d'avoir une entrevue personnelle avec chacun des grévistes successivement, et se sont assuré le concours d'un délégué de la Bourse du travail.

Il est donc difficile de juger avec bienveillance les

protestations des patrons qui, en présence de cette volonté très nette des grévistes les mieux formés de faire reconnaître leur groupement syndical et de ne traiter que par l'intermédiaire du secrétaire de ce groupement, s'écrient que « leur propre liberté est atteinte... », que « c'est une violence inouïe et intolérable que de les obliger à s'aboucher avec un individu qui ne travaille pas dans leurs ateliers, qui même souvent n'appartient pas à la même profession...; que cet appel à un étranger démontre bien que les ouvriers reconnaissent l'illégitimité de leur revendication, puisque, si celle-ci était juste, ils sont bien assez grands pour la défendre eux-mêmes...; enfin, qu'ils sont tout prêts à négocier avec leurs propres employés, mais qu'ils veulent rester maîtres chez eux et qu'à aucun prix ils ne toléreront l'immixtion d'un étranger dans leurs relations avec leurs ouvriers ».

En vérité, de pareilles doléances sont surprenantes. Quand les patrons protestent contre l'organisation syndicale, poussés par le désir naturel de défendre ce qu'ils croient être leur intérêt et sachant très bien que la présence des délégués de la Bourse du travail ou des secrétaires de syndicats les amène à des concessions plus grandes que celles qu'ils consentiraient s'ils étaient seuls avec leurs ouvriers [1], ils sont en somme vic-

1. L'idéal du patron serait souvent d'avoir un entretien particulier avec chacun de ses ouvriers grévistes, isolément. On conçoit ce désir de l'employeur, mais on doit aussi admettre le désir contraire des employés. Peut-on remarquer en passant que ceux-ci ne font d'ailleurs qu'imiter une tactique déjà recommandée en 1804 par des hommes qui certes n'étaient pas des ennemis de l'ordre social, par les rédacteurs du Code civil ? L'art. 1396 de ce Code dispose, en effet, qu'un contrat de mariage ne peut être modifié avant le mariage qu'avec la présence et le consentement *simultané* de toutes les personnes qui y ont été parties, et tous les commentateurs, à propos du mot *simultané*, expliquent que le législateur a très finement discerné... ce que l'on reproche tant aux ouvriers d'avoir discerné à leur tour. Étrange logique !

times d'une grave méprise, et ils ne réussissent qu'à accroître le caractère agressif et révolutionnaire des groupements ouvriers. Ceux-ci dérivant inéluctablement du régime de la grande industrie *s'organiseront en dépit de toutes les résistances*. Cette méprise est d'ailleurs facile à expliquer, et elle doit être excusée puisque les employeurs de tous les pays industriels en sont successivement les dupes. Mais, de grâce, que l'on ne dise pas que la liberté d'un patron est violée parce que ses ouvriers en grève veulent, avant toute chose, faire reconnaître leur syndicat et attachent avec raison « plus d'importance à cette reconnaissance qu'à la question même du taux des salaires ». A chaque instant, dans les relations d'affaires, ne voit-on pas un homme qui se sait insuffisamment compétent pour défendre ses intérêts contre l'autre partie, se faire assister d'un homme mieux renseigné? Et que peut-on critiquer lorsque les ouvriers, accomplissant cette première évolution vers la capacité, qui consiste à prendre conscience de son insuffisance, demandent l'assistance de leurs camarades plus avisés et plus capables de maintenir la cohésion?

Tout cela n'a rien que de très légitime, et l'on pourrait rétorquer aux patrons que si les négociations avec leurs ouvriers doivent être parfaitement loyales, s'ils reconnaissent que la délicatesse leur interdit de profiter des avantages que leur ascendant naturel sur l'esprit de leurs employés, leur plus grande habitude de la parole, leur plus grande souplesse d'intelligence leur assurent, ils n'ont aucune raison de protester contre la présence du représentant légal des adversaires ou même d'un simple conseiller plus perspicace. Qui de nous, encore une fois, ayant à traiter une affaire importante, ne serait fâcheusement impressionné de voir l'autre partie protester contre la présence d'un homme de

l'art? Et combien cette impression serait plus fâcheuse encore, si cette protestation était formulée au nom de la liberté !

Sans doute, le groupement des hommes suscite, par le seul fait qu'il existe, des complications spéciales. Des philosophes ont étudié récemment la mentalité des foules et examiné les phénomènes psychologiques qui se développent en elles. Mais le groupement est aussi une loi inéluctable de la défense de tous les grands intérêts contemporains ; et, à une époque où des associations les plus diverses se fondent quotidiennement, où les pêcheurs à la ligne et les touristes trouvent avec raison que leurs intérêts ne peuvent être utilement défendus que par l'union, a-t-on le droit de soutenir que des travailleurs manuels ne devraient pas s'associer pour défendre leur salaire, c'est-à-dire — on l'oublie trop souvent — le pain même de leurs femmes et de leurs enfants?

Lorsqu'on dit toutes ces choses à un patron, leur vérité est si évidente que celui-ci se garde d'ordinaire de renouveler ses objections, mais, changeant de tactique, il formule la réponse suivante : « J'admets tout ce que vous venez de dire, mais à une condition, c'est que les intermédiaires avec lesquels les ouvriers nous demanderont de traiter appartiennent au moins à la profession ; or, le plus souvent, on nous impose comme négociateur un marchand de vin, un débitant, je ne sais quel politicien de faubourg ou de Paris, qui se constitue aisément une popularité en se faisant le défenseur d'autant plus ardent des intérêts des ouvriers qu'il n'a aucune responsabilité, et qu'il n'éprouvera aucune perte si nous sommes obligés de fermer nos usines, ou si ses malheureux camarades crèvent de misère. Si l'on ne nous demandait de traiter qu'avec des

ouvriers de la même profession et de la circonscription, nous n'élèverions plus aucune protestation. »

Cette réplique nous amène à étudier l'intéressante question de l'intervention des étrangers dans le mouvement gréviste et syndical français, et celle du boycottage, qui est intimement liée à la première.

Il est très certain qu'à la suite des grèves d'Elbeuf les patrons de cette circonscription ne se sont pas fait faute de boycotter sévèrement certains ouvriers qui avaient pris une part spécialement active au mouvement gréviste. Plusieurs ouvriers apprêteurs et teinturiers ont dû quitter la ville, n'ayant plus aucun moyen d'y trouver un emploi[1]. Sans la sagesse éclairée du plus grand fabricant de la place d'Elbeuf, la maison Frænkel Blin, il y a longtemps que le camarade Dubos, qui a été, avec son ami Fauconnier, le grand directeur du mouvement gréviste de novembre 1900, aurait été réduit à la misère et n'aurait eu que la ressource de l'émigration dans une autre ville, où peut-être — comme cela s'est vu plusieurs fois — la vindicte patronale le poursuivrait dans son exode et le signalerait à la méfiance des employeurs.

Ces faits, auxquels il serait facile d'en joindre beaucoup d'autres, attestent l'horreur profonde que les employeurs ressentent des syndicats. S'ils ne vont pas tous, comme M. P... (qui d'ailleurs a essuyé une défaite complète), jusqu'à défendre à leurs ouvriers d'en-

1. Un ouvrier elbeuvien me disait à ce propos : « Vous ne sauriez croire combien le boycottage est devenu simple et facile depuis l'invention du téléphone : les patrons conviennent entre eux de ne jamais embaucher un ouvrier renvoyé d'une autre usine sans se demander les uns aux autres la cause du renvoi. Un ouvrier se présente : on lui demande de quel atelier il sort et, instantanément, on est renseigné sur ses antécédents par un coup de téléphone. Ainsi le malheureux peut aller frapper à la porte de tous les employeurs, le téléphone le suit partout. »

trer dans un syndicat, ils manifestent du moins une hostilité ardente contre ceux qui se font les apôtres du groupement corporatif, et il leur semble tout naturel, lorsque l'occasion s'offre, de recourir contre eux au moyen redoutable du boycottage patronal. En cela encore, les industriels elbeuviens ne sont que les fidèles interprètes du sentiment général de leurs confrères de France, et, sans aller bien loin, un industriel rouennais me disait récemment qu'à Darnétal (faubourg de Rouen) les patrons tisseurs de coton s'entendaient entre eux pour ne pas embaucher l'ouvrier que l'un d'eux aurait renvoyé à la suite de tentatives faites pour grouper en un faisceau les ouvriers tisseurs de la région. Le fait du boycottage d'un ou de plusieurs ouvriers par un syndicat d'employeurs est donc incontestable et quoique, à plusieurs reprises, ceux-ci l'aient nié, il est impossible de ne pas le tenir pour constant[1].

Si l'on s'en tient au résultat immédiat et si l'on omet de porter son regard vers l'avenir, le boycottage par les employeurs apparaît comme un moyen doué de quelque efficacité. Une masse d'ouvriers désorganisée est plus exposée encore à rester dans l'état de pulvérisation qui fait sa faiblesse, si l'on frappe impitoyablement tout ouvrier qui s'efforce de l'organiser et de la discipliner. Mais, d'autre part, n'est-il pas vrai que les employeurs qui se servent de cette arme encourent une grave responsabilité et qu'un patron honnête, clairvoyant et sagace, ne songerait jamais à en faire usage ?

En vérité, les objections se dressent en foule et elles sont toutes péremptoires !

D'abord, on peut se demander si, au point de vue

1. A la suite de la grève du mois d'octobre 1901, les patrons fourreurs de Paris ont dressé aussi une liste noire des ouvriers à boycotter.

moral, ce moyen échappe à tout reproche. Sans doute, on se permet parfois, dans certains milieux, de représenter les *leaders* ouvriers français comme des hommes déshonnêtes, dangereux et atteints de nombreux vices[1], et on en conclut qu'il faut se défendre *per fas et ne fas*, mais cette appréciation, que le parti pris inspire seul, est presque toujours mal fondée. Lorsqu'un ouvrier employé à l'atelier est en même temps secrétaire d'un syndicat, il est, au contraire, presque impossible qu'il ne soit pas un homme sobre, rangé, travaillant régulièrement ; et, pour peu qu'on l'interroge, on ne tarde pas à découvrir que le dévouement qu'il montre aux intérêts de ses camarades atteste précisément que sa moralité et son intelligence sont très sensiblement supérieures au niveau moyen. Ce ne sont ni les égoïstes, ni les « fêtards » qui s'exposent bénévolement aux suspicions de leurs camarades et à la vindicte tenace des employeurs. Le boycottage a donc toute chance d'atteindre des hommes qui ne méritent d'aucune manière la peine qui les frappe et dont le plus grand tort a été probablement d'avoir l'âme plus généreuse et l'intelligence plus éveillée que leurs camarades.

Voici d'ailleurs une autre face du même problème moral. Quand on frappe d'ostracisme un ouvrier, ne spécule-t-on pas sur la misère ou sur la lâcheté de ses

1. Voici à ce propos un document récent. Il y a quelques semaines, faisant une enquête dans un centre industriel, j'avais eu le plaisir d'interroger plusieurs employeurs : on me fit un portrait peu flatteur d'un des principaux chefs des groupements ouvriers. Après avoir eu un très intéressant entretien avec ce *leader*, je rapportai à mes précédents interlocuteurs quelques-uns des propos très justes et très imprégnés de vie réelle que ce *leader* m'avait tenus. « Ce n'est pas étonnant, s'écria l'un des employeurs, vous avez eu précisément la chance de tomber sur le seul homme intelligent et sérieux parmi tous ceux qui dirigent le mouvement ouvrier dans cette ville ; mais si vous rencontriez les autres, vous en verriez et vous en entendriez de belles ! »

camarades ? n'escompte-t-on pas leur impuissance ou leur infidélité à soutenir un frère frappé seul pour la cause de tous ? Si l'on veut juger les choses avec impartialité, aucun doute n'est possible : un ouvrier qui n'est pas absolument dénué de ressources a *le devoir absolu* de ne pas reprendre le travail tant qu'un seul de ses camarades, qui n'a commis aucune faute spéciale, est frappé d'ostracisme pour avoir accompli avec plus de vigueur ou d'habileté que les autres un acte auquel tous ont participé, et, à mesure que les ouvriers prennent davantage conscience de leur solidarité, ils ne manquent jamais de remplir ce devoir élémentaire que l'honneur impose et auquel un esprit clairvoyant se garde de se soustraire. On incite donc à la lâcheté des hommes dont on devrait faire l'éducation morale et économique, et ainsi on nuit gravement à la collectivité, puisque. sous un régime démocratique, la loyauté et le courage civique sont des qualités singulièrement précieuses.

En troisième lieu, a-t-on bien réfléchi à la haine vivace qui ne peut manquer de fermenter dans l'âme d'un malheureux ouvrier traqué comme une bête fauve, obligé d'émigrer dans une autre ville, avec sa femme et ses enfants, après qu'un long chômage l'a ruiné physiquement et pécuniairement et l'a parfois même obligé de changer de nom, comme un paria, afin de trouver un emploi qui lui permette de manger du pain ? Le meilleur parti pour cet homme n'est-il pas de s'établir dans un petit débit de boissons, où il pourra faire la propagande que l'on devine parmi ses camarades heureux et justement fiers de devenir ses clients ? Combien les choses se fussent passées différemment si le secrétaire du syndicat était resté ouvrier d'usine ! Des exemples très nombreux, qu'on discerne facilement dès

qu'on veut bien les voir, n'attestent-ils pas qu'il fût probablement devenu un agent précieux d'éducation sociale et un propagateur d'idées plus modérées ? Il n'y a pas qu'en politique qu'un radical devenu ministre n'est pas nécessairement un ministre radical, et le meilleur moyen d'assagir les ardents est encore de mettre sur leurs épaules la responsabilité du pouvoir et de la direction. Lorsqu'un ouvrier devient secrétaire d'un syndicat, il ne tarde pas à constater que les phénomènes économiques sont singulièrement plus complexes qu'il ne l'avait supposé et que « le mauvais vouloir des patrons » n'est point la seule difficulté à vaincre.

Enfin et surtout, n'est-il pas manifeste qu'en interdisant à leurs ouvriers l'entrée dans les syndicats et en boycottant les *leaders*, les employeurs rejettent délibérément leurs employés vers l'action révolutionnaire et les poussent dans les bras des cabaretiers et des politiciens ? A quelle inconséquence n'aboutissent pas les patrons qui défendent à leurs ouvriers d'être secrétaires de syndicats et qui, en même temps, se plaignent de l'intervention d'individus étrangers à la profession ! Quand donc les patrons s'apercevront-ils qu'ils jouent là une comédie indigne de leur loyauté et que doit répudier un bon citoyen ? Il est trop clair que ce qu'ils veulent, c'est « pas de syndicat du tout », et, en réalité, c'est bien à cette prétention dernière qu'aboutit toute leur politique : mais alors pourquoi ne la pas déclarer nettement ?

On doit donc approuver entièrement, loin de la blâmer, la conduite de MM. Frænkel-Blin, qui, en bons citoyens, n'ont pas hésité à garder le camarade Dubos dans leurs ateliers et à lui assurer un travail régulier. Ils ont même fait mieux encore : au mois de novembre 1900, ils ont eu la sagesse de l'informer qu'ils savaient

que sa double qualité de secrétaire du plus important syndicat de l'industrie lainière et de délégué de la Bourse du travail ne lui permettait pas de venir à la fabrique pour le moment, et ils lui ont accordé un congé à durée illimitée, en l'assurant qu'il retrouverait sa place le jour où il pourrait la reprendre. Si les employeurs suivaient cet exemple, on serait étonné de constater un total changement dans les relations entre patrons et ouvriers, on aurait beaucoup moins l'occasion de se plaindre de l'intervention des politiciens et des cabaretiers et, le cas échéant, on pourrait le faire sans inconséquence et sans légèreté.

Voici enfin une dernière conséquence, non la moins grave, du double défaut de cohésion entre les employeurs, d'une part, et les employés, d'autre part : Le contrat qui termine la grève est précaire et sans valeur effective : suivant les hommes et les circonstances, il sera observé ou violé. Sans doute, la naturelle honnêteté de ces braves gens que sont, en très grande majorité, les patrons et les ouvriers elbeuviens, lui donne des chances d'être respecté, mais la malice, l'âpreté au gain de quelques patrons, *fût-ce même d'un seul,* la dissatisfaction de quelques ouvriers, *fussent-ils peu nombreux,* enfin la pression plus forte de la concurrence sur un point donné suffiront à compromettre l'observation d'un accord qui intéresse plus de douze mille personnes. Et qui donc peut sans témérité affirmer qu'aucune de ces causes de rupture n'interviendra ? N'est-il pas, au contraire, évident que l'une d'elles, probablement toutes, l'une après l'autre, se produiront à très brève échéance ? En réalité, on fait reposer sur la pointe une pyramide immense, et on a la naïveté de s'étonner que l'équilibre soit instable.

C'est un fait constaté que les grèves françaises renaissent très facilement *lorsqu'elles ont été victorieuses* ; dans un délai, d'ordinaire très court, la lutte recommence. Les exemples récents des grèves réitérées du Creusot, de Montceau-les-Mines, de Marseille et de bien d'autres endroits suffisent à attester le fait ; et il importe d'ajouter que le phénomène, qui est presque constant lorsque la grève a réussi, ne laisse pas d'être fréquent lorsqu'elle a échoué.

Le contrat n'est pas observé : et certes il ne l'est pas, parce que la plupart du temps *il est impossible qu'il le soit !* D'ordinaire, lorsque les grévistes ont été vaincus, la dépression résultant de l'affaissement moral qu'entraîne l'insuccès et du dénuement, souvent épouvantable, qui est l'effet du chômage, ne leur permet pas de songer avant un certain temps à reprendre les hostilités. Suivant que la défaite a été plus ou moins complète, que le chômage, plus ou moins long, a engendré plus ou moins de misère, la paix apparente a chance de durer pendant quelques années [1], et un gros actionnaire des Mines d'Anzin me disait récemment que « rien ne servait mieux à fixer pour longtemps les relations avec les mineurs qu'une bonne grève prolongée ». De fait, il remarquait, qu'une grève très longue avait sévi à Anzin, il y a plusieurs années, et que, depuis ce moment, l'administration jouissait de la tranquillité [2].

Lorsque, au contraire, la grève a été victorieuse, *on peut avoir la quasi-certitude* que, dans un délai très court, le contrat qui l'a terminée sera l'objet d'innombrables violations. Suivant l'état du marché du travail,

1. Cette formule n'implique pas du tout que le patron respectera ses engagements.
2. Cet actionnaire ne faisait d'ailleurs qu'énoncer une vérité classique parmi les industriels qui ont quelque expérience des grèves.

les violations seront plus ou moins nombreuses, et celles-ci viendront de l'une ou de l'autre des parties contractantes; dans cette limite, la variation est possible, mais ce qui est certain, c'est que la violation doit survenir et dans un délai relativement très court. Il n'en peut être autrement, et cela pour les deux raisons inverses de celles qui, depuis cinq ans passés, assurent la stabilité du contrat conclu par les mécaniciens anglais : les grèves d'Elbeuf fournissent sur ce point, comme sur tous les autres, un témoignage très précis.

D'une part, en effet, comme la victoire n'est pas le résultat d'une lutte méthodique, longuement préparée, savamment conduite et dans laquelle chaque parti aurait fait un usage judicieux de toutes les ressources dont il peut disposer, il n'y a aucune raison pour que l'un ou l'autre des deux adversaires, le vainqueur ou le vaincu, souvent tous les deux à la fois, considèrent comme définitive l'issue de leur engagement; ils savent quelle part ont eue, dans le résultat, la surprise, l'habileté, parfois la ruse, souvent l'influence d'un camarade plus ardent ou plus éloquent, ou d'un patron plus faible ou plus expert, en un mot mille circonstances accidentelles; aucune bataille loyale n'a établi nettement la valeur réelle et fondée, en principe, des forces des deux combattants. A Elbeuf, au mois de décembre 1900, lorsque la bagarre eut pris fin, chaque parti bénissait avec effusion la divinité chère aux faibles, le Hasard, soit en la remerciant de la victoire remportée, soit en lui faisant honneur de ce que la défaite n'avait pas été plus coûteuse. « Nous ne savions plus où nous allions, » me disaient les patrons. « Nous avons eu une rude veine de réussir si facilement, » s'écriaient de leur côté les

employés. Les uns et les autres avaient raison. La désorganisation de chaque armée était telle, qu'on sentait bien que de légers incidents et surtout une cohésion accidentelle plus grande de son propre parti ou de celui de l'adversaire pouvaient changer totalement le résultat.

Dans ces conditions, il est naturel et même fatal que la lutte, sournoise ou déclarée, reprenne à brève échéance, et cela est si normal que souvent même les parties ne signent la paix que parce qu'elles envisagent *in petto* les occasions multiples qu'un avenir très prochain leur offrira de demander ou d'imposer une modification des clauses du traité.

Voilà la première raison pour laquelle les conventions qui terminent les grèves françaises victorieuses sont fréquemment suivies de nouveaux engagements à brève échéance ; en voici une seconde dont la portée est plus considérable encore. Que penserait-on d'un homme qui, désirant obtenir, dans un contrat qu'il doit signer avec un autre, une concession importante, ferait usage de tous les moyens de persuasion ou de pression dont il peut disposer, appellerait pour le seconder ses amis les plus expérimentés et tâcherait de gagner à sa cause tous ceux qu'il sait avoir de l'influence sur l'esprit de celui avec qui il doit contracter ; que penserait-on, dis-je, d'un homme qui, après avoir fait tout cela, ne prendrait aucune sécurité pour assurer la fidèle exécution du contrat dont il a pu enfin obtenir la signature et refuserait aussi de s'engager à ne pas formuler, à bref délai, demain peut-être, une exigence nouvelle ? Evidemment on dirait que la conduite de cet homme est illogique et injustifiée, et que ce contrat est un enfantillage. Or, la plupart des accords qui terminent les grèves françaises victorieuses ressemblent

à ce contrat : aucune partie ne donne, ni ne reçoit l'assurance que les engagements seront loyalement exécutés, et, suivant les cas, ce sera l'une ou l'autre qui prendra l'initiative des violations. Lorsque le marché du travail continue à être favorable aux ouvriers et que l'industrie est prospère, les ouvriers ne voient aucune raison pour ne pas recommencer une lutte qui a été si avantageuse à leurs intérêts, et, dans les milieux à effervescence facile, comme les mineurs de Montceau-les-Mines, ils recommencent en effet. N'allez pas leur dire que l'engagement pris par les chefs du mouvement gréviste les lie personnellement, et que la loyauté et la loi les obligent à observer leurs engagements : ils vous répondront qu'on n'avait pas fixé la durée du contrat, que les circonstances ont changé, qu'on aurait pu obtenir davantage, que surtout ils n'ont pas été valablement représentés et qu'on a traité pour eux sans les avoir consultés. Dans les groupements instables et chaotiques, les membres peuvent toujours alléguer cette dernière raison[1].

Lorsque le marché du travail redevient au contraire favorable à l'employeur, ce qui ne tarde guère — car les périodes de grande prospérité sont courtes et d'ordinaire il y a un certain nombre d'ouvriers en chômage — c'est cet employeur qui saisit la première

1. Cette doctrine est fertile en conséquences funestes : spécialement, il importe de remarquer qu'elle nuit aux ouvriers en rendant plus délicate toute concession d'une hausse de salaires. Un patron me disait : « Vous comprenez qu'il est toujours très scabreux de faire une concession à des ouvriers français ; comme on n'a en face de soi aucun individu responsable — sinon pécuniairement, ce qui est souvent difficile, du moins moralement, ce qui serait à la fois préférable et plus facile — on se demande toujours si les ouvriers ne s'autoriseront pas demain de la concession qu'on leur a faite hier pour en demander une nouvelle. On ne sait pas où l'on va. »

occasion de modifier les clauses du contrat. Comme les employés ont été à peine capables d'établir, entre eux, pour quelques jours, une cohésion quelconque, qui disparaît souvent aussitôt après la victoire, les employeurs ont beau jeu pour retirer le lendemain ce qu'ils ont concédé la veille, et, sous *la pression toujours si énergique de la concurrence,* ils ne s'en font pas faute. Voici à ce propos deux faits entre mille. Moins de deux mois après la grève des charretiers camionneurs du Havre, grève qui survint au mois de septembre 1900, des patrons havrais payaient à leurs charretiers un salaire inférieur de cinq pour cent au tarif qui avait été convenu ; et, à Elbeuf, dès le mois de janvier 1901, un excellent patron me disait qu'il allait probablement être obligé de réduire d'un centime par mille « duites » le salaire de ses tisseurs, parce qu'il avait entendu dire qu'un de ses concurrents avait déjà effectué cette réduction. Si l'on voulait faire une enquête dans toutes les villes où une hausse de salaire a été obtenue à la suite d'une grève, en laissant seulement écouler un délai de trois à quatre mois, je suis persuadé qu'il n'y en a aucune dans laquelle on trouverait que le tarif convenu fût encore observé. Où est, en effet, le groupement compact et discipliné capable de se dresser comme une barrière infranchissable en face de ces deux forces toujours si actives pour déprimer le taux des salaires : la concurrence des employeurs entre eux et la concurrence des ouvriers sans travail contre leurs camarades ? Sous le régime de la pulvérisation, chaque ouvrier, après la lutte, revient à son isolement : personne ne s'inquiète de quelques embauchages à salaire réduit, et ces embauchages entraînent, en très peu de temps, la réduction du salaire de tous. Les malheureux n'ont pas été capables d'empêcher le boycottage de leurs ca-

marades les plus ardents, comment pourraient-ils s'opposer à l'embauchage d'un nouveau venu qui se réclame de sa liberté pour vendre son travail au prix qui lui plaît ?

Et pourtant quel contrat eut jamais plus grand besoin d'une sanction vigoureuse et énergique ! Les ouvriers français semblent souvent oublier que le contrat de travail ne lie les deux parties que pour huit jours ou quinze jours au plus, et qu'à l'expiration de chaque huitaine et de chaque quinzaine un nouveau contrat est conclu ; par suite, l'employeur peut toujours ne pas renouveler le contrat ou ne le renouveler qu'à des conditions plus onéreuses pour l'employé. La convention qui met fin à une grève n'a de valeur, comme toutes les autres conventions, qu'entre les parties contractantes : elle signifie seulement que, pendant un certain temps, — dont soit dit en passant, on a la légèreté de ne jamais fixer la durée — l'employeur s'engage à payer aux ouvriers actuellement en grève, *s'il les emploie,* un salaire de... pour un travail de... Mais qui ne voit que cette clause est enfantine et de nul effet, si elle n'est suivie de cette autre : « Et ledit employeur s'engage à ne pas embaucher d'autres ouvriers à un moindre tarif, toutes les fois que cet embauchage préjudicierait aux parties actuellement contractantes. » Or, cette clause, les grévistes français sont absolument incapables de l'imposer aux patrons et surtout d'en assurer le respect, et, moins de trois mois après la plupart de leurs victoires, eux-mêmes collaborent, humiliation suprême, à la violation du tarif pour l'obtention duquel ils se sont soumis à la dure épreuve du chômage. Ils ne sont pas organisés pour empêcher l'embauchage à prix réduit d'autres ouvriers : dès lors, sous peine de mourir de faim, ils n'ont qu'un parti à

prendre, celui de vendre aussi leur travail à prix réduit [1].

Et voilà comment, s'il est absolument inexact de prétendre que les syndicats engendrent les grèves, il est du moins vrai que les grèves mènent aux syndicats. On le voit bien à Elbeuf où, avant le mouvement gréviste, les trois syndicats de l'industrie lainière n'avaient qu'un nombre de membres dérisoire et aucun fonds de prévoyance ; maintenant, ces trois syndicats ont plus que triplé leur effectif, les cotisations rentrent régulièrement et un pouvoir est régulièrement constitué : de plus, huit autres syndicats se sont constitués pour les travailleurs manuels des autres professions. J'ai déjà dit qu'il ne faut pas se faire illusion sur la portée réelle de ce beau mouvement, mais du moins quelques centaines d'ouvriers commencent à discerner que la grève doit conduire nécessairement au syndicat fortement organisé et discipliné, et il suffit de s'entretenir quelques minutes avec les stéariniers de M. P... pour se rendre compte qu'ils ont vu nettement qu'une forte cohésion peut seule maintenir les positions qu'une forte cohésion a seule pu conquérir : *en vérité, c'est le commencement d'un inappréciable progrès.*

Nous revenons ainsi par un chemin nouveau à une

1. Ils pourraient encore se mettre de nouveau en grève et donneraient ainsi une preuve de leur meilleure formation sociale. Lorsque les ouvriers ont, à la suite d'une première grève, obtenu une hausse de salaires, par exemple 4 francs par jour au lieu de 3 fr. 50, il est évident qu'ils donnent une preuve de leur totale désorganisation en laissant embaucher, à côté d'eux, dans les mêmes chantiers, d'autres ouvriers au prix de 3 fr. 50. On voit donc que la reprise d'une grève n'atteste pas toujours, bien au contraire, l'indiscipline des ouvriers ; il faut, avant de se prononcer, étudier avec soin l'origine véritable du second conflit et, pour ne prendre qu'un exemple, il paraît que la seconde grève récente de Marseille devrait être rangée parmi celles que vise cette note, et qu'elle avait pour but de résister à maintes violations indirectes de « l'affiche rouge » provenant du fait des patrons.

vérité qui s'insinue en quelque sorte à travers toutes les lignes de ces pages, à savoir l'inéluctable nécessité du syndicat. Une première fois, le syndicat nous est apparu comme un organe indispensable dans les milieux industriels qui, en temps de prospérité commerciale, veulent éviter les grèves : plus loin, il nous est apparu comme nécessaire aux ouvriers qui veulent conduire leur grève en tacticiens habiles et prudents, non comme des enfants ; et voici enfin qu'il nous apparaît comme essentiel pour donner au traité, qui met fin à la lutte, une valeur et une efficacité sérieuses. Ainsi la conclusion se vérifie et devient plus solidement établie ; c'est en effet le propre de la vérité d'être le point de rencontre où aboutissent nécessairement toutes les avenues de la pensée.

Mais alors, s'il est vrai que nous sommes ici en face d'une grande loi sociale, combien est profonde la désorganisation dont souffre le personnel patronal et ouvrier de l'industrie française ! Où sont-ils, en France, les syndicats sagement dirigés par des chefs régulièrement élus et de qui l'autorité serait d'autant mieux respectée que le choix des électeurs aurait été plus libre et plus éclairé ? Où sont-ils les *leaders* assez instruits et assez désintéressés pour résister aux entraînements irréfléchis de leurs commettants et pour ne pas préférer l'action politicienne, plus décorative, à la fonction modeste, mais si souverainement utile, de secrétaire de syndicat ? Où sont-ils enfin les groupements ouvriers qui sachent accumuler une forte encaisse pour les jours de chômage et surtout pour les jours de grève, grâce au payement régulier d'une cotisation hebdomadaire un peu élevée ?

Au dire d'hommes bien renseignés, il n'existe pas en France de semblable syndicat et tout au plus peut-on

citer une seule association professionnelle qui se rapproche du type à réaliser, l'association des typographes, que M. Keufer dirige avec tant de compétence et de sûreté. Sans doute, on rencontre parfois dans les grands centres industriels, *et en bien plus grand nombre qu'on ne le soupçonne généralement*, des ouvriers sincèrement dévoués au progrès matériel et moral de leurs camarades ; mais souvent, ils sont trop modestes et leur parole est trop loyale et trop calme pour que le suffrage de leurs camarades les appelle au premier rang. Comment pourrait-il en être autrement quand on voit, dans d'autres syndicats, des hommes qui, à défaut de formation sociale suffisante, avaient du moins subi l'influence calmante de leurs fonctions mêmes, exercées pendant plusieurs années, brusquement mis au rancart en temps d'effervescence et remplacés, comme au Creusot et à Montceau-les-Mines, par un « comité de la grève ? » N'a-t-on pas dit aussi — et la chose paraît fort vraisemblable — que les deux grèves récentes de Montceau-les-Mines et de Marseille avaient été spécialement préparées et « chauffées » par la fraction antigouvernementale du parti socialiste, afin de mettre le ministère en mauvaise posture et de l'acculer, le cas échéant, à la nécessité de répandre le sang des prolétaires !

Oui certes, la tâche à accomplir est immense et le nombre est petit des bons ouvriers désireux de l'entreprendre et capables de la mener à bien. Les politiciens révolutionnaires se gardent de favoriser un mouvement professionnel qui ruinerait leur ambition, et d'autre part l'ignorance et les préjugés détournent encore de cette œuvre les esprits plus modérés.

Cette constatation ne doit pourtant conduire personne au découragement : d'abord, ce croisement des deux feux adverses n'est pas spécial aux syndicats et

on pourrait même dire que toutes les œuvres de progrès qui se sont accomplies depuis cinquante ans se sont heurtées à de semblables oppositions : et puis, si l'industrie française doit vivre, cette besogne se fera certainement : un organisme peut se désagréger et disparaître, mais aucun ne saurait durer et prospérer, s'il y a violation permanente des lois sociales qui régissent son développement.

CHAPITRE III

LE CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL FAVORISE LES TRICHERIES RÉCIPROQUES ET REND IMPOSSIBLE LA PAIX SOCIALE.

Tout le monde accorde que deux conditions sont nécessaires et suffisantes pour la formation d'une convention sérieuse entre deux personnes : il faut d'abord que le contrat détermine avec netteté l'étendue des droits et des obligations de chacune des deux parties contractantes, il faut en second lieu que l'on puisse contrôler exactement la fidèle exécution de chaque obligation. Si l'une de ces deux conditions fait défaut, les parties peuvent s'en remettre aux conseils de la bienveillance et de l'amitié pour déterminer ce que chacune devra fournir à l'autre, mais elles n'ont pas le droit de dire qu'elles ont fait un véritable contrat.

Le contrat de travail est soumis comme toutes les autres conventions à ces deux conditions essentielles : puisqu'il est un contrat synallagmatique, c'est-à-dire un contrat dans lequel chaque partie s'engage à certaines prestations en échange de celles qu'on lui promet, il faut que l'objet de chaque obligation soit nettement déterminé et qu'un contrôle efficace soit exercé. Or, lorsqu'on essaie d'analyser à Rouen et à Elbeuf les re-

lations que le contrat de travail établit entre les filateurs ou les tisseurs de laine ou de coton et leurs employeurs, on constate que ces relations sont laissées dans une imprécision et une indétermination aussi fâcheuses pour l'éducation et le progrès de la capacité technique des salariés que pour le maintien de la paix et de l'harmonie dans les ateliers.

L'origine de cette pratique est connue : les employeurs et les employés se sont contentés de suivre les traditions que leur a transmises le régime du petit atelier. Naguère en effet, à l'époque où la fabrication des étoffes se faisait avec des métiers à bras et où des liens étroits d'amitié et de bienveillance unissaient le maître et les compagnons qui travaillaient à ses côtés, personne ne songeait à transcrire dans un contrat en due forme les obligations et les droits de chaque partie. On se connaissait, on savait que l'on pouvait compter l'un sur l'autre. Le compagnon promettait à son patron (*patronus, pater, père*) autant de travail que celui-ci jugeait bon d'en demander, dans les limites de ses forces, et d'autre part le patron promettait un certain salaire en argent, et, en plus, beaucoup d'autres services et petites fournitures d'aliments, de vêtements, de logement, d'appui moral, de direction paternelle, qu'il eût été malaisé de consigner dans un acte sur papier timbré. Parfois, la condition de l'apprenti ou du compagnon pouvait être un peu dure, mais celui-ci s'en consolait en pensant que plus tard il serait à son tour chef d'atelier, et il est certain que ces abus devaient être très rares, car, dans tous les régimes de travail sous lesquels la concurrence a été supprimée, l'employeur n'a aucune raison de faire sentir à l'employé une oppression qui aurait pour premier résultat de lui attirer l'hostilité d'un collaborateur avec lequel il a tout intérêt à conserver des rapports sympathiques.

Lorsque le machinisme amena la disparition du petit atelier remplacé par la grande fabrique avec ses centaines et ses milliers de salariés, un phénomène aussi facile à expliquer que digne de tous les regrets se produisit : dans le domaine du travail comme dans tous les autres, on aborda le régime nouveau avec une mentalité adaptée aux choses anciennes et disparues : employeurs et employés conservèrent l'usage de l'entente individuelle « à la papa » : on continua de traiter ensemble « comme de bons enfants », « comme on traite en famille » et ce fut un grand malheur. En effet, comme le régime de travail avait subi de profondes modifications, il advint que la même méthode qui avait autrefois favorisé la paix dans les petits ateliers contribua à développer la haine et la rébellion dans les grands. Une force nouvelle, douée d'une formidable puissance, la concurrence, entrait en jeu : et on avait compté sans elle ; nous en étudierons plus loin les effets désastreux sur la condition des travailleurs : contentons-nous en ce moment de remarquer qu'elle ne devait plus permettre au patron d'interpréter avec la bonhomie et la bienveillance anciennes le contrat qu'il venait de signer avec l'employé. Désormais il s'agit pour lui, comme le disent les Anglais, de presser son ouvrier comme un citron afin d'en extraire le plus de travail possible, et voilà que soudain ce contrat de travail, dont on avait intentionnellement laissé les clauses vagues et imprécises, se transformait en un guet-apens où chacune des deux parties allait profiter de ce vague et de cette imprécision mêmes pour faire prévaloir les interprétations les plus strictes, parfois les plus rusées et les plus déshonnêtes. L'employeur et l'employé s'étaient fiés, pour suppléer au laconisme du contrat, à leur honnêteté et à leur bienveillance réciproques ; la concurrence se

chargeait de dissiper bien vite leurs illusions : sous peine de ruine, elle contraignait l'employeur à harceler de toutes manières son ouvrier épuisé de fatigue et de misère, et celui-ci, irrité de ce qu'il appelait à tort un manquement à la parole donnée, s'ingéniait à ne donner qu'un travail chichement mesuré et de mauvaise qualité.

On dira peut-être que les parties avaient un moyen d'éviter ces fâcheux résultats, c'était de modifier leur manière d'établir leurs relations, en déterminant avec une grande précision les droits et les obligations de chacune. Malheureusement cette ressource n'est à la portée que des employeurs et des employés qui veulent et savent conclure entre eux un contrat *collectif* de travail, s'étendant à l'ensemble des salariés d'un même établissement. Or, on sait avec quelle âpreté les patrons ont, dans notre pays, manifesté et manifestent encore leur volonté formelle de ne s'entendre qu'avec chacun de leurs ouvriers individuellement ; d'autre part les salariés n'ont pas acquis l'éducation économique et la formation sociale que requiert la pratique du marché collectif de travail. Force a donc été de s'en tenir au régime du contrat individuel : et ce régime est inconciliable avec la réforme que l'on préconise.

Si le lecteur veut bien se souvenir des deux conditions que nous avons reconnues nécessaires à la formation d'un véritable contrat, il discernera aussitôt qu'aucune de ces deux conditions ne saurait être remplie lorsqu'un employeur qui occupe 1 200 ou 1 500 ouvriers ne trouve en face de lui qu'un petit salarié qui gagne 3 fr. 50 par jour. Comment celui-ci aurait-il la capacité et les connaissances suffisantes pour mesurer avec précision une des choses les plus difficiles à mesurer qui existent, la quantité d'efforts et d'énergie qu'il promet

à son employeur, et au delà de laquelle on ne pourra rien exiger de lui ; et à supposer qu'il eût cette invraisemblable capacité, à quoi servirait-il de déterminer avec netteté les obligations de chacun, puisqu'il est avéré qu'aucun des deux contractants ne pourra efficacement en surveiller l'exécution ? Un salarié isolé est impuissant à résister aux abus du patron ; si par exemple celui-ci entreprend de lui faire exécuter pour le même salaire un travail plus pénible ou exigeant un plus grand effort cérébral, l'employé n'a d'autre ressource que de donner congé et de chercher du travail ailleurs. Dans les livres de droit commercial on dit que la juridiction des prud'hommes est là pour assurer le respect des droits des salariants et des salariés ; mais ces aimables ouvrages omettent de signaler que l'employeur ne tarde pas à congédier un ouvrier qui ferait mine de vouloir « traîner » de temps à autre son patron devant le tribunal des prud'hommes. Quand on est chef d'industrie il est naturel qu'on supporte mal ces pertes de temps. D'autre part l'employeur n'est pas moins désarmé en face des malfaçons, des tricheries, des fraudes de son employé : il peut aussi, en théorie, s'adresser aux prud'hommes, mais il s'en garde bien, car cette démarche lui imposerait une petite perte d'argent et une grosse perte de temps, et les négociants savent aussi bien que personne qu' « on ne doit jamais plaider contre un insolvable ». La juridiction des prud'hommes est une ressource que les employeurs n'utilisent que dans les grandes circonstances.

On le voit, sous le régime du contrat individuel de travail, employeurs et employés se trouvent, quel que soit leur sentiment personnel, dans l'impossibilité de donner à leurs rapports contractuels la forme purement économique et commerciale qui seule est appropriée à

un grand atelier ; par une étrange contradiction, ces hommes qui ne se connaissent plus, qui ont des intérêts, des besoins et des préoccupations si différents, qui trop souvent s'entendent si mal et s'estiment si peu, ont gardé la manière de contracter usitée au temps où l'atelier était une famille et où le compagnon était volontiers considéré comme le fils de son patron !

Comment cette méthode surannée amène d'incessants conflits et conduit à la lutte des classes une population ouvrière excellente et des patrons animés de sentiments sincèrement bienveillants pour leurs ouvriers, c'est ce que je vais essayer de montrer en observant les ateliers elbeuviens. Dans le précédent chapitre nous avons étudié les périodes de chômage : étudions maintenant les périodes d'activité.

L'industrie elbeuvienne qui n'a passé définitivement au régime du grand atelier que depuis trente ans environ montre bien comment des arrangements similaires peuvent, dans des milieux différents, produire des résultats très dissemblables. Çà et là, on rencontre encore à Elbeuf de petits patrons qui emploient, assez irrégulièrement d'ailleurs, un personnel peu nombreux qui leur fournit à bas prix un travail de médiocre qualité. Ces petits patrons, dont les procédés commerciaux sont surannés, l'outillage vieilli et la clientèle en voie de rétrécissement continu, cherchent, dans une diminution des salaires, une compensation à leur infériorité. « Vous comprenez, me disait un petit façonnier, si j'étais obligé de payer le même salaire que chez Messieurs Frænkel-Blin, je ne pourrais jamais joindre les deux bouts ; d'ailleurs ce serait injuste, car le travail dans mes ateliers est beaucoup moins intense que là-bas,

sans parler des journées où j'ai à peine du travail pour tous mes ouvriers et où, pour ne pas les faire chômer, je les occupe comme je peux, c'est-à-dire à des conditions très onéreuses pour ma caisse. Ici, j'ai de vieux ouvriers, auxquels je suis dévoué et qui me sont attachés. Pourtant, je dois ajouter que ces bonnes relations ne se maintiennent pas parfaitement et depuis une douzaine d'années, elles ont une tendance à être moins sympathiques : cependant je fais tous mes efforts pour les maintenir. »

Dans ces petits ateliers, le contrat de salaire vague et indéterminé, « à la méthode des bons enfants », ou encore suivant le système que les Anglais ont si finement appelé le système du « payez ce qui vous plaira », *pay as you please*, est en harmonie parfaite avec le milieu et les méthodes de travail. Le patron connaît ses « *vieux* » ouvriers et on sent que tous forment un petit groupe familial. Seulement il va sans dire que ces petits ateliers périclitent et que les derniers sont en train de fermer leurs portes. Ces petits patrons font de l'industrie comme les commerçants des petites villes qui « depuis quarante ans ont l'habitude de fournir de confiance à la famille de Madame et savent ce qui lui convient » font du commerce, et ils partagent leur sort. Si le tarif protectionniste, qui sert si bien le désir de nos compatriotes de fonctionnariser l'industrie et d'en faire une carrière de tout repos, n'existait pas, ces survivants d'un autre âge eussent depuis longtemps disparu ; sous le régime actuel ils végètent misérablement. jusqu'au jour où une crise économique vient en faire « sombrer » quelques-uns. A Rouen, la crise rigoureuse qui, jusqu'à l'été 1900, a sévi pendant près de deux ans et demi sur la filature de coton, a ainsi amené la liquidation de la plupart des filatures à vieux

matériel et déchargé la production d'un poids mort dont la libre concurrence l'eût promptement débarrassée.

Lorsque, au sortir de ces petits ateliers, on se dirige à dessein vers l'un des plus grands ateliers de la circonscription, par exemple la fabrique de la Société cotonnière, à Saint-Étienne-du-Rouvray, ou les établissements de la Foudre, ou la grande fabrique de MM. Frænkel-Blin, à Elbeuf, qui occupent plus de 1 500 ouvriers, on constate que le contrat individuel de travail qui, dans ces immenses établissements, unit *chacun* de ces employés à leurs employeurs conserve le même laconisme dans sa teneur, et que sa formule reste aussi vague et aussi imprécise sur l'étendue des obligations de chaque contractant ; mais on constate en même temps que cette imprécision engendre, dans ces milieux économiques si différents, d'inextricables conflits.

Développons avec quelque détail chacune de ces deux propositions.

En premier lieu les patrons continuent à professer cette théorie visiblement empruntée au régime du petit atelier que le taux des salaires doit être indépendant de l'état prospère ou calamiteux de l'industrie : comme le salaire doit fournir à l'ouvrier les ressources dont il a besoin [1], et que les besoins du salarié n'ont aucune raison pour croître pendant les années où les industries textiles sont prospères, ni pour diminuer pendant les années où ces mêmes industries traversent une crise, on conserve toujours le même taux de salaires. La filature rouennaise fournit depuis quatre années un

1. En fait, ce n'est là qu'une théorie, et sous le régime du contrat individuel de travail, le salaire, toujours réduit au taux le plus bas, ne procure à l'ouvrier que des ressources très insuffisantes. *Vide infra*, deuxième partie.

exemple singulier de fidélité à cette doctrine. Pendant cette période, elle a en effet traversé plusieurs phases de prospérité ou de détresse. Les années 1898 et 1899 ont été notoirement calamiteuses et cette épreuve s'est prolongée jusqu'aux environs du 1er juillet 1900. A ce moment un revirement soudain s'est produit, et, jusqu'au 15 juin 1901, les chefs de filatures de coton « ont gagné tout l'argent qu'ils voulaient ». Brusquement les vaches maigres sont revenues au début de l'été et les filatures ont été obligées de chômer au moins un jour par semaine. Or, pendant ces quatre années le taux des salaires n'a pas varié d'un centime. « Que je fasse des pertes ou des bénéfices, cela ne regarde pas mes ouvriers, me dit M. A..., qui dirige à Maromme, un des établissements dont l'outillage est le plus perfectionné de la région ; à moi de m'arranger pour leur payer le salaire coutumier dans ce pays ; le reste n'est pas leur affaire »,

C'est aussi au régime du petit atelier qu'on emprunte la douce habitude de ne mettre aucune précision dans la détermination des obligations de chacune des parties contractantes. Demandez à Rouen et à Elbeuf quelle est la quantité de travail vendue par l'ouvrier pour le salaire qu'il reçoit, personne ne pourra vous le dire et votre interlocuteur se bornera le plus souvent à manifester son étonnement, mêlé de regret, de vous avoir entendu prononcer un mot aussi inexact que le mot vente. « Va-t-on maintenant s'aviser de croire que le contrat de travail est une variété de la vente ? »

Un visiteur par exemple entre dans un atelier, et il aperçoit ici un ouvrier qui allume sa cigarette, là-bas un autre qui se prépare, un quart d'heure avant le moment de la sortie, à quitter ses vêtements de travail. Il en fait la remarque à la personne qui l'accompagne et en

obtient cette réponse : « Vous avez raison, ce n'est pas régulier ; mais que voulez-vous, nous sommes obligés de supporter ces choses-là et bien d'autres encore : si nous faisions attention à ces détails, nous serions obligés de renvoyer la plupart de nos ouvriers et d'en prendre d'autres, qui ne vaudraient pas mieux. » Tout se passe en famille, c'est-à-dire sans ordre.

Plus loin le même visiteur remarque deux ouvriers occupés à des besognes similaires, mais inégalement habiles, parce que l'un des deux, déjà âgé, n'a plus la force musculaire nécessaire ou que ses doigts moins souples refusent un service aussi actif. Il demande quelle est la différence des salaires de ces deux ouvriers et il a la surprise de constater que cette différence est très minime, et que les proportions ne sont pas respectées. Comme il manifeste son étonnement, on lui répond que son observation est juste, mais « qu'il faut bien garder pendant son âge mûr un vieux serviteur qu'on a occupé dans sa jeunesse ; peut-être son camarade vigoureux et agile reçoit-il un salaire inférieur à celui qu'il mériterait, mais à son tour il bénéficiera plus tard des mêmes avantages. Ainsi l'équilibre se trouve rétabli et on fait une moyenne ; et puis où est le mal à ce que les jeunes aident un peu les vieux ? »

L'application récente de la loi du 30 mars 1900 sur la réduction à 11 heures de la journée de travail, dans les ateliers mixtes, montre bien toute la souplesse (!) de la méthode familiale du *pay as you please*. Avant cette loi, les filatures et les tissages de Rouen et d'Elbeuf travaillaient 12 heures par jour et 72 heures par semaine. Lorsque la loi fut promulguée et obligea de réduire à 11 heures la journée dans tous les ateliers qui occupaient des femmes, les patrons elbeuviens et rouennais se trouvèrent embarrassés : pour les ouvriers payés « aux

pièces », à la tâche — c'était heureusement la grande majorité — on pensa que ceux-ci, avec un léger surcroît d'activité et de vigilance, parviendraient aisément à produire en 11 heures la même quantité de fil ou d'étoffe; on ne modifia donc pas les tarifs; ces prévisions, qui étaient conformes à de nombreux antécédents, se trouvèrent justifiées à l'épreuve et la difficulté fut ainsi résolue à la satisfaction de tous. Mais pour les ouvriers payés à la journée, l'embarras fut plus grand ; le salaire de ces journaliers qui reçoivent ordinairement 3 francs, plus rarement 3 fr. 50 par jour, était trop bas pour qu'on pût songer à le réduire d'un douzième. On recourut à un autre moyen : on résolut d'exhorter ces manouvriers à une plus grande activité : « Mes amis, leur dit en substance chacun des employeurs, votre journée sera désormais réduite d'une heure; je pourrais réduire votre salaire d'un douzième, mais je n'ai pas l'intention de le faire, et voici ce que je vous propose : le matin vous arrivez souvent un peu en retard et vous perdez quelques minutes à revêtir vos vêtements de travail; à midi vous quittez votre besogne un peu avant l'heure et les mêmes pertes de temps se renouvellent à la rentrée d'une heure et à la sortie du soir. En supprimant ces petits moments perdus, vous pouvez gagner une demi-heure et d'autre part il vous sera facile de gagner une autre demi-heure pendant le cours de la journée, en vous livrant à un travail plus actif et plus soutenu. Je compte sur votre bonne volonté, comme je vous donne la preuve de la mienne. »

« Au début, on put croire, me dit M. C..., que ces observations avaient amené les progrès souhaités, et pendant quinze jours l'activité et la régularité de nos manœuvres compensèrent facilement la réduction apportée à la durée du travail; mais dès la troisième

semaine, les anciennes flâneries reparurent et aujourd'hui je paie en réalité cette catégorie d'ouvriers 8,33 pour cent plus cher qu'auparavant. »

On dira peut-être que cet exemple démontre seulement l'infériorité, maintes fois constatée, du salaire à la journée, mais que le salaire à la tâche comporte toutes les précisions les plus minutieuses dans la détermination des obligations de chaque partie. Il est exact que ce mode de rémunération se prête aux adaptations les plus fines et les plus variées, mais il ne faut pas songer à les utiliser tant que l'on reste sous le régime du contrat individuel de travail. A chaque pas, en observant les rouages d'une filature ou d'un tissage elbeuviens ou rouennais, on constate cette radicale impossibilité. Par exemple dans les tissages de laine, il est évident que le dessin de l'étoffe, sa largeur, la grosseur du fil, sa solidité, le nombre des navettes, etc., peuvent influer beaucoup sur la rapidité du travail et le tarif des salaires aux pièces devrait tenir compte de ces différences. Or, ce tarif est loin de répondre à ces exigences : il divise les étoffes en quelques catégories très peu nombreuses, assimilant entre elles des besognes très inégalement pénibles, physiquement ou intellectuellement. Là encore, on répond à celui qui remarque l'infériorité de cette méthode qu'il est impossible de tenir compte de toutes les différences des étoffes, et que « si on se lançait dans cette voie on n'en finirait pas ». La réponse est justifiée, tant qu'on reste sous le régime de la pulvérisation ouvrière, mais elle n'empêche pas de constater que des ouvriers gagnent parfois en une quinzaine un salaire très sensiblement supérieur à celui de leurs camarades, qui se sont pourtant donné plus de peine. On fait observer, il est vrai, qu'un ouvrier ne tisse pas toujours les mêmes étoffes, et que tour à tour

chacun prend sa part des besognes avantageuses ou onéreuses. La remarque est juste, mais encore faut-il que ce roulement s'opère régulièrement et que le favoritisme ne s'insinue pas dans la répartition des tâches : or, si on a l'indiscrétion de demander quelles précautions sont prises contre ce danger, on constate qu'il n'y en a aucune. « Où irions-nous si nous cherchions ainsi la petite bête en toutes choses : nos ouvriers savent que nous leur distribuons le travail avec équité, et finalement, chacun y retrouve à peu près son compte. »

Lorsque le perfectionnement des machines ou l'apparition d'étoffes nouvelles imposent un remaniement du tarif, c'est aussi le patron qui seul et sans contrôle établit les nouvelles catégories et fixe les assimilations. Voici à ce propos un trait qui atteste bien dans quelles dispositions d'esprit, aussi peu commerciales que possibles les patrons et les ouvriers de cette circonscription forment ensemble le contrat de travail.

« Lorsque j'introduis dans mes ateliers un métier perfectionné, me dit M. D..., grand fabricant de mouchoirs de coton à Rouen, où il occupe 500 ouvriers et ouvrières, il est rare que cette innovation ne procure pas quelque avantage à l'ouvrière qui dirigera le nouveau métier ; tantôt, en effet, elle aura moins de fatigue, son salaire restant le même, tantôt elle gagnera davantage, parce que l'excédent de production aura été supérieur à la diminution du tarif, si tant est que celui-ci ait été modifié. Dans ces conditions, on croirait que les ouvrières de l'atelier vont se disputer la nouvelle place ; or cette compétition est fort rare et il m'arrive souvent qu'après avoir choisi une ouvrière parmi les plus anciennes et les plus méritantes, celle-ci refuse le nouveau poste que je lui donne : elle me dit *qu'elle redoute de changer ses habitudes de travail et qu'elle ne*



veut pas quitter son vieux métier auquel elle est attachée, qu'elle aime et qu'elle connaît. J'en ai vu une ainsi récemment qui a préféré rester à son ancien métier, quoique le nouveau lui eût permis de gagner deux francs de plus par quinzaine. » Le plus intéressant à connaître dans cette histoire, c'est que l'état d'esprit qui s'y manifeste était fréquent à Elbeuf et à Rouen jusque dans ces derniers temps : depuis une quinzaine d'années il disparaît et même très rapidement, mais auparavant, au dire de tous les patrons elbeuviens, un grand nombre d'ouvriers avaient une véritable affection pour leur métier à tisser, et ils éprouvaient une réelle tristesse lorsque l'usure ou le progrès les obligeaient à le quitter pour un autre[1].

Il serait facile de multiplier les exemples et les citations : nous retrouverions toujours le même contrat à la mode familiale, suivant le système du *pay as you please*. Voici un dernier trait. On sait que le salaire à la tâche pousse l'ouvrier au bousillage, aux malfaçons ; pour parer à ce danger, on ne manque jamais de soumettre la marchandise remise par l'employé à un examen attentif, et on inflige des retenues de salaires proportionnées à la gravité des malfaçons. Comme pour chaque article, les diverses négligences que l'on peut commettre sont connues et cataloguées — insuffisante surveillance des fils brisés, rattachement défectueux, étoffe tachée, pour les tissus par exemple — il suffit de dresser un tarif, semblable à celui que le Code pénal, aidé des préfets et des maires, dresse pour les contraventions de voirie.

1. Ne semble-t-il pas que bien des choses s'éclairent quand on songe que c'est avec un personnel patronal et ouvrier ayant conservé cette formation sociale que la France a la prétention d'affronter la grande bataille du commerce d'exportation, et de lutter contre la concurrence anglo-américaine ?

Mais encore faut-il que l'*application* de ce tarif soit judicieusement organisée et contrôlée ; or à Elbeuf cette organisation fait totalement défaut. Lorsque la marchandise est examinée, on appelle l'ouvrier « à la perche » et c'est tout, et encore cette pratique n'est-elle pas universelle.

Tel est, dans les ateliers de l'industrie textile de la région rouennaise et elbeuvienne le contrat de travail ; écoutons maintenant le jugement que portent sur lui les employeurs et les employés :

« Il est incontestable, disent les premiers, que les dispositions et les sentiments de nos ouvriers se sont profondément modifiés depuis vingt ans et si les choses continuent, on se demande comment nous pourrons continuer à fabriquer. Aujourd'hui l'ouvrier n'apporte plus aucun intérêt à sa besogne ; que vous gagniez ou que vous perdiez de l'argent sur la marchandise qu'il vous livre, cela lui est totalement indifférent, il ne songe qu'à être payé très cher et à travailler le moins possible. Quand le salaire est à la journée, l'ouvrier ne fait plus rien, aussitôt qu'on ne le surveille plus et quand le salaire est à la tâche, souvent les ouvriers s'entendent pour faire peu de besogne, afin de démontrer qu'ils ne peuvent gagner leur vie et de nous obliger à augmenter les tarifs ; que de fois aussi le travail est mal fait ! Ah ! certes nous n'avons plus les vieux ouvriers d'autrefois, dévoués à leur travail et attachés à leur atelier : aujourd'hui il n'y a plus de conscience et encore une fois notre situation devient de plus en plus difficile... »

Voici maintenant le jugement du camarade E..., un des ouvriers les plus intelligents et les plus laborieux de la place d'Elbeuf. « Les grèves de l'automne dernier (1900) nous ont rendu un signalé service, et si nous

n'avions montré aux patrons que nous étions capables de nous défendre en nous unissant, nous étions perdus. Vous ne pouvez vous faire une idée de la manière dont nous sommes exploités. Depuis vingt ans les salaires à Elbeuf ont sensiblement baissé, et chaque jour on invente de nouveaux moyens hypocrites pour les rogner encore. En 1889, lors des élections des députés qui devaient voter les nouveaux tarifs douaniers, les patrons nous ont demandé de les soutenir, nous promettant une hausse de salaires lorsque des taxes suffisantes protégeraient le travail national. On nous a fait de grandes phrases et on nous a indignement trompés : depuis 1892, la chute des salaires ne s'est pas ralentie, au contraire. Les employeurs vous disent qu'ils nous paient le même salaire en tout temps, qu'ils gagnent ou qu'ils perdent de l'argent. C'est absolument inexact, et ils ne manquent jamais de faire chômer leurs ateliers, lorsque leurs métiers tourneraient à perte. Sans doute le salaire théorique reste le même, seulement on se garde d'ajouter qu'on n'a pas l'occasion de le réduire, parce qu'on nous congédie et qu'on nous impose le chômage. On ne peut pas demander que les patrons travaillent à perte, mais du moins devraient-ils hausser nos salaires pendant les années prospères, au lieu de nous exploiter avec leur prétendu système de la fixité des salaires.

« De plus en plus le salaire est à la tâche ; nous n'y serions pas hostiles, si ce n'était encore un moyen nouveau de nous exploiter. Chaque fois qu'on commence la fabrication d'une étoffe nouvelle — et vous savez que les nouveautés se succèdent rapidement à notre époque, — on s'arrange toujours pour la faire rentrer dans un tarif plus onéreux pour nous, et comme il est impossible, dans l'état actuel des choses, de savoir

exactement ce qu'un ouvrier peut donner en efforts physiques et intellectuels, on profite pour nous opprimer. Chaque année, on nous impose une rapidité croissante de travail.

« Que d'abus aussi dans la distribution des tâches. Les patrons vous disent que cette répartition est faite équitablement : c'est encore un leurre. La vérité est que les ouvriers les plus soumis, les plus dociles, ou encore ceux qui professent les opinions politiques du patron sont favorisés. L'ouvrier qui a le malheur de donner son nom à l'un des trois syndicats de l'industrie lainière, ou, à plus forte raison, qui prend l'initiative de la résistance à l'exploitation patronale est toujours assuré d'avoir à tisser des étoffes ingrates. Comment voulez-vous que nous empêchions cet abus? Et parfois le mal est plus grand encore, les excès plus monstrueux lorsque c'est entre les femmes qu'on opère la répartition du travail.

« Enfin, sous prétexte de malfaçons, on nous impose des retenues absolument iniques et on trouve le moyen de vendre des étoffes dont on ne nous a pas payé la façon ; souvent aussi on nous frustre sur le mesurage. Quand nous nous plaignons de ces abus, on nous dit : si ce que vous dites est vrai allez donc devant les prud'hommes ; ceux qui nous donnent ce conseil se moquent certainement de nous, car la plupart du temps une victoire devant les prud'hommes est la pire chose qui puisse nous arriver, puisque le contremaître n'a que trop de moyens de se venger lorsque nous avons fait constater sa faute. Ajoutez à cela que souvent le travail manque. Deux fois chaque année, sur cette place, un grand nombre de nos camarades chôment pendant cinq semaines : c'est ce qu'on appelle « l'entre-deux de saison » pendant lequel

le tissage de « la nouveauté » est complètement arrêté. Or loin de se préoccuper de diminuer ce chômage ruineux, les patrons ne songent qu'à l'étendre encore pour nous tenir davantage à leur discrétion. Spécialement pendant les années où le commerce est moins actif et où les patrons se font une concurrence plus âpre, il arrive souvent qu'un patron pour « souffler » à un autre une forte commande d'un exportateur parisien embauche au rabais des ouvriers racolés n'importe où, même de jeunes apprentis. Par ce procédé il attire vers le métier un grand nombre de bras dont l'offre pèsera ensuite sur le marché du travail et déprimera le taux des salaires. Personne ne se soucie du mal que cette concurrence nous cause. Vous prétendez que les patrons ne sont pas du tout les exploiteurs que nous imaginons et que leurs bénéfices sont beaucoup moins élevés que nous ne le pensons. Je ne sais, mais reconnaissez au moins que les patrons uniquement préoccupés de leurs frais généraux, de l'achat de leurs matières premières et de la vente de leurs produits, ne s'inquiètent jamais des effets que produit sur nous et sur nos familles cet épouvantable régime industriel. Ils ignorent complètement les maux dont nous souffrons, nous accusent d'hostilité déraisonnable et ne font rien pour améliorer notre condition. Peut-être ne peuvent-ils rien faire, c'est possible, mais ce qui est certain — et ici mon interlocuteur me regarda fixement — *c'est que nous sommes bien décidés à abolir ce régime odieux ; nous en avons assez d'être traités comme des parias, de simples machines vouées à toutes les misères et nous préparons résolument la guerre des classes.* »

Voilà le jugement que portent sur leurs relations et sur leur contrat de travail les employeurs et les employés de la région que j'ai étudiée. Le pis est que,

sous le bénéfice d'une réserve importante, ce double jugement est dans presque toutes ses parties pleinement justifié et il me paraît caractériser avec précision l'état chaotique et anarchique des rapports que le contrat individuel de travail développe fatalement dans toutes les industries qui ont fait leur évolution vers le régime du grand atelier. Les uns et les autres se trompent, lorsqu'ils s'accusent réciproquement de ruse, de fraude, de manœuvres hypocrites, etc., heureusement ces défauts sont extrêmement rares dans ce milieu et on a au contraire, lorsqu'on fréquente ces loyales et honnêtes populations d'Elbeuf et de Rouen, l'occasion répétée de constater la bienveillance et la droiture naturelles à tous ces hommes.

Les deux contractants sont les jouets d'une force redoutable dont ils ne discernent pas l'action mais qui produit, à elle seule, tous les effets qu'ils imputent au mauvais vouloir de la partie adverse : cette force, c'est la concurrence. Ce n'est pas impunément que l'on conserve dans un grand atelier à moteur mécanique de plusieurs centaines de chevaux-vapeur et qui occupe 500 à 1500 ouvriers une méthode contractuelle empruntée au temps où dans un petit atelier et sur un métier à bras deux ou trois ouvriers travaillaient à côté d'un patron qui était aussi leur ami. Alors que tout était renouvelé et profondément modifié, les méthodes de travail comme l'outillage, le mode d'achat des matières premières comme les relations avec la clientèle, un seul rouage restait le même, le contrat de travail et le mode d'entente entre l'employeur et l'employé. La concurrence est venue poser sa lourde main sur les deux contractants et a fait brutalement éclater à leurs yeux l'inanité des conceptions « bon enfant », sur lesquelles ceux-ci s'étaient vantés d'établir leurs relations. Pendant qu'ils passent

leur temps à regretter mélancoliquement la disparition des « bons patrons » et des « braves ouvriers » d'autrefois, — comme s'il était légitime de réclamer les avantages d'un état social dont on n'accepte plus les charges, — la concurrence les jette les uns sur les autres et sème entre eux la discorde et la haine. *Sous peine de ruine* elle oblige l'employeur — qui ne doit plus porter le nom de patron — à exiger de l'ouvrier la plus grande quantité de travail pour le moindre salaire ; et l'employé, irrité de ce procédé qu'il ne comprend pas de la part d'un homme qui se dit son ami, et qui souvent lui répète que l'atelier est un second foyer familial, se croit victime d'une trahison et se défend, comme il peut, en ne donnant qu'un travail peu intensif et de mauvaise qualité. Inconsciemment et fatalement chaque partie en vient à inventer les stratagèmes les plus variés, l'une pour ne payer que le moindre salaire possible, l'autre pour résister à un surmenage aussi intensif que mal rémunéré : et bientôt ce contrat de travail, que l'on appelait un contrat de braves gens, qu'on laissait à dessein si laconique et si vague en ses clauses, parce qu'on disait y insérer cette clause essentielle, qui dispense de toutes les autres, à savoir la bienveillance, la sympathie et le dévouement mutuels, se transforme en un repaire obscur où s'embusquent l'habileté, la roublardise, le « fricotage », parfois même la finesse sans scrupules, la ruse et la mauvaise foi. Car il ne faut pas s'y méprendre, ces vilaines choses commencent à se montrer et, si l'on n'y prend garde, se développeront infailliblement. Tel est bien en effet l'intime enlacement des phénomènes de tous ordres dont l'homme est à la fois le principe et l'effet : on débute par la violation des lois sociales que l'on ignore et on se console de son ignorance en se disant que tout s'arrange avec de la

bonté et du dévouement et bientôt on constate avec effroi que la moralité même n'est plus intacte et que la vertu a décliné à mesure que la mauvaise organisation sociale engendrait toutes ses conséquences. Là aussi le résultat est fatal et on ne le voit que trop clairement lorsqu'on étudie les rapports de l'employeur et de l'employé : dans les contrats synallagmatiques, un principe d'équité et de raison permet à une partie de se considérer comme dégagée de ses obligations lorsque l'autre partie ne remplit pas les siennes : ce principe est ici appliqué d'une manière surabondante et chacun des deux contractants en vient à se persuader que tout lui est permis et qu'il n'a plus à s'occuper de l'étendue de sa dette, puisque « l'autre » a commencé par méconnaître la sienne. Chacun cherche à « se rattraper » et à compenser les pertes qu'il subit en en infligeant d'autres à son adversaire. Quand on en est là, on n'est pas loin de céder aux suggestions de la tricherie et de la ruse et ainsi des hommes honnêtes et loyaux se laissent trop souvent aller à commettre des actes nettement répréhensibles.

Faut-il ajouter que sous ce régime on évolue fatalement vers la révolte et la guerre? cette évolution n'est pas l'œuvre d'un jour et il y faut même plusieurs années pendant lesquelles il semble que rien ne change et que la bonne harmonie ne soit pas menacée ; pourtant le travail souterrain se poursuit et un matin on se réveille au bruit d'une grève générale qui n'est elle-même peut-être que l'annonce de soulèvements plus graves encore. Les Elbeuviens ont connu au mois de novembre 1900 ce douloureux réveil, et il n'est pas nécessaire d'être doué d'une perspicacité spéciale pour prédire aux industriels rouennais qu'un jour aussi leur tour viendra : le résultat est infaillible, parce qu'il ne peut jamais être permis de violer gravement une loi sociale fondamentale.

Le seul remède consisterait à établir entre les employeurs et les employés un contrat collectif de travail précis et à forme commerciale dont l'observation serait assurée par de puissantes associations patronales et ouvrières ; mais hélas les patrons ne veulent pas entendre parler des syndicats qu'ils détestent et les salariés ne sont point encore capables de constituer des associations sérieuses pacifiques et disciplinées. Comme on reconnaît là un fragment, si l'on peut ainsi parler, de la crise universelle que traverse notre pays : les institutions et les organismes auxquels nos goûts et notre formation sont adaptés périclitent et tombent en ruine et nous n'avons ni le goût ni la capacité de créer les institutions et les organismes que requièrent les forces nouvelles et encore peu connues qui pétrissent notre vie ! Ainsi en est-il pour l'industrie française ; le contrat de travail qu'elle adopte et les relations entre patrons et ouvriers, qu'elle cherche à établir, conviennent au petit atelier qui disparaît et la grande usine, la fabrique immense qui chaque jour s'étendent et se multiplient n'ont pas encore trouvé le contrat de travail qui leur convient, ni le mode de relations entre employeurs et employés qu'elles comportent. Combien de temps durera cette opposition douloureuse, nul ne peut le dire, mais il paraît démontré qu'elle ne pourrait se prolonger longtemps encore, sans le plus grave péril : aussi serait-ce une grande joie pour l'auteur de ce livre si ces pages pouvaient aider quelques esprits indépendants à mieux analyser les conditions actuelles du contrat de travail et des relations entre employeurs et employés de la grande industrie : après tout, de cette connaissance plus exacte dépendent la prospérité de ce pays et le pain quotidien de plusieurs millions de familles ouvrières.

DEUXIÈME PARTIE

LA MISÈRE DES SALARIÉS SOUS LE RÉGIME DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

CHAPITRE IV

LA FONCTION DE L'OUVRIER DANS LE GRAND ATELIER MÉCANIQUE

J'ai essayé, dans une première partie, d'exposer l'état chaotique et inorganique des relations entre les employeurs et les employés de la grande industrie en France, et plus spécialement des industries textiles dans la région rouennaise et elbeuvienne ; et cet état anarchique nous est apparu comme le résultat nécessaire de la méthode défectueuse suivie par les deux parties pour régler leurs rapports, la méthode du contrat individuel de travail.

Je me propose de montrer, dans une deuxième partie, comment cette même méthode du contrat individuel de travail conduit nécessairement, sous le régime de la concurrence, la famille ouvrière au dénuement, à la dégradation et à la misère. Il est inutile de s'attarder à prouver que cette misère de la famille ouvrière existe réellement et qu'elle est profonde ; le fait n'est que trop certain et dans son encyclique sur *la Condition des ouvriers* Sa Sainteté Léon XIII se contentait de le rappeler lorsqu'elle écrivait : « Nous sommes persuadé, et tout le monde en convient, qu'il faut par des mesures promptes et efficaces, venir en aide

aux hommes des classes inférieures, attendu qu'ils sont pour la plupart dans une situation d'infortune et de misère imméritée ». Aussi dans les pages qui vont suivre on se bornera à exposer l'action combinée de la concurrence et de la pulvérisation ouvrière pour réduire le salaire à l'affreuse condition que tout le monde déplore.

Le contrat de travail est certainement pour le salarié un acte d'une exceptionnelle gravité et on peut presque dire qu'en lui se résume toute l'activité économique de l'ouvrier ; d'une part, en effet, il détermine la durée et la nature du travail à accomplir pendant les longues heures de présence à l'atelier et d'autre part il conditionne tout au moins sa vie pendant les heures de repos, puisque suivant le taux du salaire reçu, cette vie sera plus ou moins confortable ou plus ou moins misérable. Il est donc extrêmement important, si l'on veut connaître la situation économique de l'ouvrier de la grande industrie, de déterminer avec précision la nature de ce contrat de travail et de connaître par là les forces économiques qui agissent sur cet ouvrier pour influencer, à son avantage ou à son détriment, la durée de son travail ou le taux de son salaire.

Malheureusement, de toutes les matières de l'économie politique, celle-ci a été spécialement la victime de l'esprit de système et des conceptions *a priori* ; comme, sous le régime du petit atelier, l'ouvrier était l'associé du patron, on a d'ordinaire conservé plus ou moins intacte cette théorie, en dépit de tous les témoignages qui en démontraient l'inexactitude, et elle se retrouve à peine voilée jusque dans les ouvrages des économistes de l'école libérale qui enseignent que le salaire est

un *forfait* payé d'avance par l'employeur à son *collaborateur*, à qui ses ressources modestes ne permettent pas de courir les risques de la production. Or, il semble que cette doctrine, dont la survivance jusqu'à notre époque est facile à expliquer, est devenue de moins en moins satisfaisante à mesure que le petit atelier cédait la place à la grande usine à vapeur et qu'elle doit être désormais nettement répudiée, parce qu'elle contredit les faits constatés et arrête le progrès social.

Lorsque, l'esprit dégagé de toute idée préconçue, on visite un grand atelier mécanique, on constate avec une certitude qui ne laisse place à aucune hésitation, que l'employeur et l'employé, loin de s'être associés en vue de la production et de la vente d'une marchandise déterminée, sont au contraire deux hommes qui, prenant conscience de la séparation et même de l'opposition précise de leurs intérêts, ont multiplié toutes les précautions pour assurer l'un vis-à-vis de l'autre leur parfaite indépendance. L'un et l'autre s'accordent pour repousser toute pensée d'association, et affirment leur volonté très ferme de n'établir entre eux d'autre relation que celle qui existe entre un vendeur et un acheteur d'une marchandise quelconque.

Considérons d'abord l'employeur. Un des économistes qui connaissent le mieux les rouages du régime industriel moderne ramenait, dans une conférence récente [1], les fonctions de l'industriel aux cinq points suivants.

1° Constitution du capital ;

2° Organisation de l'outillage ;

3° Achat des matières premières ;

1. *L'Organisation commerciale du travail*, conférence faite par M. Yves Guyot, à Liège, le 24 avril 1900. Paris, aux bureaux du *Siècle*, 1900.

4° Assurance de leur transformation en des produits réalisés dans les conditions de prix et de qualité les meilleures possibles ;

5° Écoulement de ces produits, pour être mis à la disposition des consommateurs.

Or, sur aucun de ces cinq points, il n'est un seul patron qui admette le contrôle de ses ouvriers, ou les associe à ses délibérations ; l'employeur entend être seul à les examiner, comme il veut être seul à prendre la décision. On sait même avec quel soin jaloux et légitime le patron manifeste en toutes circonstances sa volonté d'être le maître de la direction de son entreprise et cette disposition d'esprit est si constante qu'elle est précisément la principale cause de l'hostilité des employeurs contre les syndicats ouvriers : « Du jour où nous reconnaîtrons les syndicats, nous ne serons plus les maîtres dans nos ateliers ! » répètent-ils à l'envi et cette phrase résume en effet la plus vive de toutes leurs craintes. Mais n'est-il pas vrai que voilà de singulières dispositions chez un homme que l'on persiste à représenter comme devant être l'associé de ses ouvriers ?

Au surplus, cette aversion de l'employeur pour tout ce qui tendrait à établir une société entre son employé et lui est pleinement partagée par l'employé même. Celui-ci discerne avec une égale netteté que la qualité d'associé lui serait gravement préjudiciable, puisqu'elle le ferait participer à une entreprise sur la direction de laquelle il ne peut avoir aucun contrôle. Des causes nombreuses restreignent ou accroissent les bénéfices d'une usine, et la bonne volonté ou la capacité de l'ouvrier sont impuissantes à lutter contre elles, lorsque les conditions économiques sont défavorables. Dans une même circonscription industrielle, on relève que des ateliers, dont le personnel a une valeur à peu près

uniforme, ont des destinées très diverses; les filatures de coton qui, à Rouen, ont réalisé des profits depuis vingt ans n'avaient pas de meilleurs ouvriers que celles qui ont liquidé ; de même les ouvriers fileurs travaillent aussi bien cette année que l'année dernière et pourtant leurs employeurs savent que les résultats de l'exercice 1901-1902 ne ressemblent en rien à ceux de l'exercice 1900-1901 [1].

Ainsi l'employeur et l'employé, sans s'en rendre parfaitement compte, il est vrai, tendent de plus en plus à ne considérer le contrat de travail que comme une simple variété de la vente, le travail étant la chose vendue par l'ouvrier, et le salaire représentant le prix payé par le patron; dans le grand atelier mécanique cette évolution est tout à fait achevée, en dépit des résistances que lui ont opposées d'anciennes et respectables traditions, et il n'y a pas de doute que cette assimilation presque complète [2] de la vente du travail à la vente du charbon de terre ou d'une balle de coton ne soit bientôt acceptée par tous les esprits renseignés et ultérieurement par l'opinion publique. Il n'est pas en effet au pouvoir de la sentimentalité de fermer indéfiniment l'oreille de l'homme au témoignage multiplié des faits. Il suffira ici de rapporter les plus décisifs.

L'équivalence du travail d'une part, et des machines ou du charbon de terre de l'autre, est d'abord attestée par la pratique journalière ; il n'est aucun industriel qui ne sache qu'on peut remplacer le premier par les

1. Le Creusot, qui a transporté à Cette la plus grande partie de ses aciéries, espère trouver dans ce déplacement de grands avantages industriels : la valeur technique de ses ouvriers ne sera cependant pas plus grande dans le sud de la France que dans le centre.

2. Sur le sens de ces mots, *vide infra*.

deux autres ou réciproquement ; suivant les circonstances, il préférera diminuer la main-d'œuvre en achetant un outillage plus perfectionné et en consommant une plus grande quantité de houille, ou inversement. Au surplus pour faire son choix, il ne s'arrêtera qu'aux raisons purement économiques et commerciales, se demandant par exemple si l'économie sur les salaires compensera l'amortissement des machines et la plus grande consommation de houille, et de même qu'il ne se résoudrait pas à acheter des outils pour tirer d'embarras un constructeur menacé de faire faillite, de même il se refusera à embaucher un plus grand nombre d'ouvriers, sous prétexte que cet acte procurerait du pain à des familles ouvrières sans ressources. L'unique question qui se pose devant lui est simple et catégorique : ai-je intérêt, oui ou non, pour réduire au strict minimum le coût de production de mes marchandises, à embaucher 15 ouvriers de plus ou à installer tel outillage perfectionné ?

On l'a dit, il y a longtemps, l'ouvrier, en tant qu'il est employé dans l'atelier à l'œuvre de la production, ne peut être considéré que comme un outil de chair et de sang, catalogué à la suite des outils d'acier, dont il est le prolongement, et chaque jour des inventions nouvelles attestent qu'au point de vue de la production industrielle, il y a similitude de nature entre le travail de l'homme et les mouvements d'une barre d'acier ou d'un pignon, puisque l'un est avantageusement remplacé par l'autre. L'histoire du gamin de génie qui, il y a un siècle, las de tirer la corde pour l'admission de la vapeur dans le piston, eut l'idée de l'attacher au moteur même et inventa ainsi le tiroir, s'est renouvelée depuis plusieurs milliers de fois ; mais n'y a-t-il pas une singulière inconséquence lorsqu'on

est si fier des innombrables substitutions des machines à l'effort musculaire et intellectuel de l'homme[1], à refuser d'accepter un des enseignements qui découlent de cette équivalence, à savoir la nécessité, pour l'employeur, de regarder du même œil ses machines et ses ouvriers, afin de réduire les dépenses des unes et des autres.

L'identité se maniteste aussi lorsqu'on envisage le caractère parfaitement précis et limité du travail que l'employeur achète de l'employé. Lorsqu'un usinier se procure de la houille, il n'achète pas une quantité quelconque d'un charbon de terre quelconque : il sait que la grille de sa chaudière consomme économiquement telle variété déterminée, et il demande au propriétaire de mine de lui fournir un charbon ayant les qualités requises et pouvant donner le calorique nécessaire. Dans les milieux progressifs, l'employeur fait exactement le même raisonnement lorsqu'il conclut avec un ouvrier le contrat de travail : il lui indique qu'il aura à conduire pendant un nombre d'heures convenu un métier déterminé, lequel, bien dirigé, doit produire telle quantité déterminée de coton filé avec un poids donné de coton brut. On sait même qu'à mesure que l'évolution industrielle progresse, la division du travail spécialise davantage l'effort de l'ouvrier qu'elle cantonne dans une section chaque jour plus étroite de la production manufacturière. Michel Chevalier citait

1. Il faut entendre un industriel américain prononcer le mot sacramentel : *labour-saving machine* (machine qui épargne du travail) pour savoir avec quelle fierté amoureuse ce mot peut être prononcé. — A l'heure actuelle, le plus récent exploit des progrès du machinisme me paraît être l'invention de la déhouilleuse mécanique, qui, dans les houillères, peut remplacer plusieurs mineurs pour l'extraction du charbon. Les Américains qui l'ont inventée l'appellent d'un nom qui est à lui seul un cours d'économie politique : ils l'appellent un *iron man*, un homme de fer.

autrefois l'exemple de la fabrication des épingles, qui donnait lieu à de multiples opérations réparties entre quatorze ouvriers différents. Cet exemple est resté justement célèbre, mais, que d'autres on pourrait y joindre, à la suite des progrès incessants du machinisme et de la division du travail, depuis l'ouvrier qui dans les grandes boucheries de Chicago ne fait autre chose que de donner toujours le même coup de hache à la même place de tous les quartiers de mouton jusqu'à l'ouvrier en chaussures, qui donne en un clin d'œil un premier polissage aux talons d'une seule variété de bottines[1].

La même identité apparaît si l'on envisage l'indépendance du prix de la marchandise achetée au regard des résultats favorables ou défavorables de l'entreprise en vue de laquelle on l'achète. De même que l'entrepreneur ne tolérerait pas que son vendeur de houille s'immisçât dans la gestion de son industrie sous prétexte de se mieux garantir le paiement de la houille vendue, de même il n'admettra pas que son ouvrier contrôle la direction de l'usine afin de se mieux assurer le paiement de son salaire ou même de s'assurer un salaire plus élevé. L'un et l'autre doivent se borner à effectuer la fourniture promise, charbon ou travail, et à toucher le prix convenu.

En sens inverse ni l'acheteur, ni le vendeur n'accepteraient que le prix de vente variât suivant les résultats de l'entreprise. L'employeur est disposé à supporter seul les pertes, comme il entend garder seul

1. « Aujourd'hui, l'industrie des chaussures s'est tout à fait spécialisée et des usines distinctes se consacrent exclusivement à la fabrication des tiges et des empeignes, ou à celle des contreforts, des talons, des semelles, des œillettes, des bouts, des claques, des lacets, des boucles et autres articles divers rentrant dans la dénomination générale de *Boot and shoe findings*. » *L'Evolution industrielle aux Etats-Unis*, par Carroll D. Wright, traduit par mon savant collègue, M. F. Lepelletier. Paris, Giard et Brière, 1901, p. 173.

les bénéfices, et les autres contractants entrent pleinement dans cette manière de voir : tous les jours on voit dans une même commune un industriel faire faillite à côté d'un autre qui prospère : l'un et l'autre pourtant avaient des ouvriers également habiles et laborieux. Le vendeur d'une marchandise quelconque ne peut se soucier, pour la fixation du prix, que de la valeur marchande de l'objet vendu ; peu lui importe de savoir à quel usage l'acheteur le destine. Tel est bien le sentiment de l'ouvrier : un mécanicien me disait un jour : « Je chauffe ma chaudière et ne m'occupe pas du reste : si les métiers tournent à vide ou filent le coton, cela ne me regarde pas : on pourrait aussi bien employer ma machine à faire tourner des orgues de barbarie, ça m'est bien égal ». Cet excellent homme, qui savait que son patron était fort riche et trop habile pour se ruiner, raisonnait fort juste.

Enfin et surtout la même identité apparaît dans la manière de fixer les prix. Dans les deux cas, l'employeur ne se préoccupe que d'une chose : obtenir au plus bas prix la qualité de marchandise — houille ou travail — appropriée à ses besoins. Comparer les qualités et le prix, et conclure le marché le plus avantageux, tel est son unique souci. Un bon chef d'industrie met en concurrence les uns avec les autres les différents vendeurs de houille ou de coton et il fait valoir à leurs yeux l'importance de sa clientèle, sa solvabilité, etc. ; il n'agira pas autrement vis-à-vis de ses ouvriers ; il les mettra en concurrence les uns avec les autres, il les ira chercher dans les endroits où les salaires sont le moins élevés, et leur fera valoir les avantages divers qu'il leur offre. *Il n'a pas à savoir si le prix qu'il offre pour la houille ou le travail est suffisant pour que le vendeur de l'une ne fasse pas faillite ou que le vendeur de*

l'autre puisse entretenir décemment sa femme et ses enfants: cela ne le regarde pas, pas plus que ces deux personnes ne s'inquiètent de savoir si le prix qu'il paie lui permet de fabriquer son coton filé à un taux rémunérateur. *Le prix de la chose achetée, charbon ou travail, est réglé d'après les cours actuels du marché de cette chose et voilà tout;* tant pis pour ceux qui le trouvent trop élevé ou trop bas, ils n'ont qu'à s'abstenir d'acheter ou de vendre ! L'usine de Fourchambault, qui vient de fermer ses portes parce qu'elle travaillait à perte, à raison des conditions désavantageuses dans lesquelles elle se procurait la houille et le minerai, n'a pu, et pour cause, décider ses fournisseurs à sympathiser à sa triste destinée et à baisser leur prix, et en sens inverse il arrive souvent aux tisseurs rouennais d'acheter du coton *filé* à un prix inférieur au prix payé, quelques mois auparavant, par le filateur pour l'achat du coton *brut*.

Les mêmes lois économiques de l'offre et de la demande fixeront le salaire à payer par l'employeur en échange du travail qu'il achète : ce salaire sera aussi bas que le permettent les conditions du marché; la grande loi de la concurrence oblige l'industriel à « limer » et à rogner les salaires avec la même vigilance qu'il apporte à rogner le prix des matières premières ou à surveiller les dépenses d'éclairage ou de graissage des machines. La vente du produit fabriqué étant une opération purement commerciale, dans laquelle le prix et la qualité seront seuls pris en considération par le client, il faut de toute nécessité que la production de cet objet fabriqué soit *tout entière* dirigée par l'esprit commercial ; *dans la longue série des actes qui concourent à la fabrication d'une marchandise, il n'y en a pas un seul, le contrat de travail pas plus que les autres, qui puisse être soustrait à la loi suprême du moindre coût de production.*

Une sentimentalité très respectable, mais fort peu au courant de la lutte industrielle, a pu seule conduire à émettre des théories dont la pratique d'ailleurs ne s'est jamais souciée, et il faut n'avoir jamais lu le bilan annuel d'une société anonyme pour ignorer que le chapitre « salaires » figure à la suite des chapitres « matières premières », « combustibles », « amortissement du matériel », etc., comme élément des frais généraux d'exploitation[1]. Comme eux, il doit faire l'objet d'une surveillance rigoureuse; une impérieuse obligation contraint l'entrepreneur à multiplier ses efforts pour le réduire et cette obligation est même d'autant plus rigoureuse que, dans beaucoup d'entreprises, le montant total des salaires s'élève à une somme considérable. On sait d'ailleurs que les employeurs ne faillissent pas à cette tâche et on connaît la ténacité avec laquelle ils affrontent les grèves les plus acharnées plutôt que d'accorder une hausse de salaire de 25 ou de 40 centimes à chaque ouvrier.

Ainsi, la preuve est surabondamment faite; à quelque point de vue que l'on se place, le travail de l'ouvrier apparaît comme une marchandise, et ce mot qui choque tant les oreilles est évidemment le seul qui réponde à

1. Tous les rapports lus aux assemblées d'actionnaires des grandes Compagnies de navigation maritime, pendant l'année 1901, sont, à ce point de vue, très suggestifs. Comment ne pas apprécier cette petite leçon d'économie politique donnée si naïvement par les faits : « Messieurs, nous devons vous signaler, pour l'exercice 1900, comme pour ceux qui l'ont précédé, une cause d'accroissement de nos frais généraux qui vous est bien connue, à savoir la nécessité d'accélérer la marche de nos paquebots et par là même de nous soumettre à un accroissement considérable de la consommation du combustible... Malheureusement, nous avons le regret de constater que deux autres causes sont venues se joindre à celle-ci pour accroître nos frais généraux et diminuer vos bénéfices : je veux parler de la hausse des prix de la houille et de l'accroissement des salaires, à la suite des grèves que vous connaissez... »

la réalité des choses. Comme les autres marchandises, le travail sera susceptible de vente et d'achat et le contrat de travail peut être défini, sous réserve d'une addition ultérieure, un contrat par lequel une personne appelée employeur achète à une autre appelée employé, moyennant un prix déterminé, l'effort musculaire et intellectuel nécessaire pour l'accomplissement d'une tâche précise et nettement déterminée[1].

Dans la vente, il y a une opposition très nette entre les intérêts respectifs des deux parties contractantes. Cette opposition se retrouve très accusée dans le contrat de travail. L'employeur qui achète le travail a intérêt à le payer le moins cher possible ou, ce qui revient au même, a obtenir pour une même quantité d'argent la plus grande quantité possible de marchandise. L'ouvrier qui vend son travail a un intérêt directement contraire : et il doit s'efforcer d'obtenir une hausse du prix ou une diminution de la quantité de marchandise vendue afin que la multiplication des achats accroisse ses bénéfices. Qui donc s'aviserait de soutenir que le boucher et l'épicier ont les mêmes intérêts que la ménagère qui vient s'approvisionner chez eux, ou que le tisseur d'étoffes de coton a les mêmes intérêts que le filateur qui lui vend ses filés ? Un semblable conflit d'intérêts existe entre l'employeur et l'employé et le besoin que ces deux hommes ont l'un de l'autre ne doit pas faire oublier la distance qui les sépare. Nous avons tous besoin de nourriture, de vêtement et de logement et pourtant lorsque nous achetons un aliment ou un vêtement, ou

1. On a beaucoup discuté sur la question de savoir si, dans le contrat de travail, la chose achetée par l'employeur était le travail de l'employé, ou le résultat de ce travail, « le service rendu par l'homme », « le produit fourni par son effort musculaire et intellectuel ». Cette discussion m'a toujours semblé vaine et dépourvue de tout intérêt.

que nous visitons une maison vacante, la préoccupation dominante qui assiège notre esprit est une idée de vigilance, de défense de nos intérêts, que nous savons menacés par la personne même dont le concours nous est nécessaire et dont nous connaissons aussi le désir de s'entendre avec nous. Le besoin que les détenteurs d'une marchandise éprouvent de trouver des acheteurs ne suffit pas à rendre l'accord facile ; il s'agit de savoir à quelles conditions l'entente pourra se faire, et sur ce point le conflit est aigü.

Il y a bien dans le contrat de travail comme dans toutes les ventes deux crans d'arrêt opposés : l'employeur n'a pas intérêt à payer un salaire si bas que la classe ouvrière ne puisse plus travailler, ni se reproduire, et l'employé ne peut pas exiger un salaire tel que l'entrepreneur soit, à brève échéance, contraint de fermer son usine. Mais entre ces deux points extrêmes, dont la place est d'ailleurs mal connue et que chaque partie tend à reculer toujours au détriment de l'autre, la lutte est possible, et on a vu qu'elle ne laisse pas d'être ardente. Au surplus cette rencontre en un point donné des intérêts des deux parties contractantes est commune à toutes les ventes, et la ménagère n'a pas intérêt à acheter si bon marché que le fournisseur fasse faillite, ni le fournisseur à vendre si cher que la ménagère se ruine ou cesse d'acheter.

Puisque le contrat de salaire n'est qu'une variété de la vente, la fonction de l'ouvrier dans la production se trouve par là même délimitée. L'ouvrier n'est que le vendeur d'une des matières premières nécessaires à la fabrication du produit manufacturé, et son rôle est exactement le même que celui du vendeur de machines, de charbon ou d'huile à graisser. Sans doute, la nature de la chose vendue oblige l'ouvrier à venir chaque

jour séjourner de longues heures dans les ateliers de son acheteur et cette obligation n'incombe pas aux autres vendeurs, mais cette différence, qui d'ailleurs n'est pas essentielle, puisque, dans certains métiers, l'ouvrier exécute à son domicile le travail promis[1], ne mérite même pas d'être signalée ici, parce qu'aucune conséquence économique n'en découle. La rencontre fréquente de deux hommes, pas plus que le voisinage des habitations dans les petites villes, n'est un gage de concorde et de sympathie : suivant les circonstances elle resserre les liens d'amitié ou avive les rancunes : par elle-même elle n'a aucun effet spécifique.

Telles sont d'après le témoignage de la méthode d'observation la nature du contrat de salaire et la qualité économique et juridique du salarié. Il importe peu que ces constatations soient en contradiction avec les idées généralement admises ; cette contradiction était prévue, puisqu'il n'est que trop notoire qu'en un grand nombre de matières, il y a, dans notre France moderne, conflit entre les mœurs et les institutions sociales et économiques. Il n'est pas douteux que si on demandait à tels et tels industriels de Rouen et d'Elbeuf s'ils admettent les idées qui viennent d'être exposées, ceux-ci formuleraient plusieurs réserves et même manifesteraient leur désapprobation. Mais qu'importent ces réserves ou cette hostilité, si ces mêmes industriels, au cours d'une interview de quelque durée, en viennent naturellement à faire des déclarations du genre de celle-ci : « J'ignore complètement quelle est la vie de mes ouvriers en dehors de l'usine ; elle ne me regarde

1. Il faut signaler spécialement les travaux à l'aiguille, la fabrication des meubles, des fleurs artificielles à Paris, des cigares à New-York, et on sait que ces métiers sont ceux dans lesquels s'est le plus développée l'affreuse oppression du *sweating system*.

pas et je n'ai pas à la connaître. Sans doute en cas de maladie d'un de mes ouvriers, je lui enverrai volontiers un petit secours ou quelques bouteilles de vin, comme je donne aux ouvrières qui font leurs couches un louis de vingt francs[1], mais les choses en restent là... Comment pourrait-il en être autrement : j'ai bien assez de la direction de mon usine et de mes affaires[2]... S'il fallait encore que je m'occupe des affaires personnelles de mes ouvriers, je n'y suffirais jamais. Ils sont si nombreux !... D'ailleurs eux non plus ne le désirent pas ; si je me mêlais de leur vie, ils m'accuseraient bien vite d'oppression et d'attentat à leur indépendance. Je suis renseigné sur ce point par deux ou trois expériences antérieures... »

Que ce langage est exact et comme on voit bien, en vérité, au bout de quelques minutes de conversation avec un industriel de Rouen ou d'Elbeuf, que les patrons ignorent totalement la vie de leurs ouvriers ! Ils ne sont pas plus renseignés sur elle qu'ils ne le sont sur la vie de leur marchand de laine ou de coton ou du propriétaire de la mine anglaise qui leur vend le charbon.

Mais alors, dira-t-on, pourquoi persistent-ils à professer des idées si contradictoires avec les faits et avec leur propre conduite ? Parce que la formation tradi-

1. Dans la plupart des filatures ou des tissages de Rouen, toute femme, mariée ou non, qui fait ses couches, reçoit du patron un secours de vingt francs. D'ordinaire, elle suspend son travail pendant deux semaines environ, trois ou quatre jours avant la naissance de l'enfant et dix jours après. On peut imaginer combien ce régime est défavorable à la santé de la mère et de l'enfant, qui est sitôt privé de l'allaitement maternel. On sait d'ailleurs que dans tous les centres des industries textiles, le chiffre de la mortalité infantile est très élevé !!

2. On se souvient du discours retentissant de M. Motte, député de Roubaix, au Palais-Bourbon : ce grand industriel raconta comment la direction de sa fabrique lui imposait un travail de seize heures par jour.

tionnelle de leur esprit les y dispose et plus encore parce que les constatations qui viennent d'être rapportées sont les premisses du plus violent réquisitoire qui ait jamais été dirigé contre la société capitaliste. Comme on discernait mal les moyens de se justifier et que le réquisitoire était manifestement erroné en ses conclusions, on a préféré nier l'exactitude des premisses. Il ne m'appartient pas de dire si la tactique a été sage ; en tous cas les progrès rapides du socialisme en France ne semblent pas l'indiquer.

Il existe des images transparentes, dont on n'aperçoit le dessin qu'en les exposant d'une manière spéciale aux rayons de la lumière. Les pages qui précèdent ressemblent un peu à ces images ; sous leur enveloppe se cache un drame aux millions de victimes, qui mérite à bon droit d'être enregistré parmi les plus effroyables de l'histoire de l'humanité.

CHAPITRE V

LE TAUX DES SALAIRES SOUS LE DOUBLE RÉGIME DE LA CONCURRENCE ET DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL. — LA LOI D'AIRAIN.

Avant d'exposer la manière dont se fixe le taux des salaires, c'est-à-dire le prix du travail vendu par l'employé à l'employeur, il importe de rappeler les deux lois économiques qui président au règlement des prix de toutes les marchandises. Voici la première : « en temps normal, l'abondance des denrées est assez grande pour que le prix de ces denrées s'abaisse aussi près que possible du coût de production ». La seconde peut être formulée ainsi : « le coût de production, qui en temps normal règle le prix d'une marchandise, n'est pas celui du producteur qui livre au cours le plus bas, mais au contraire celui du producteur qui livre au cours le plus élevé *et dont la fabrication est encore nécessaire aux besoins de la consommation*. »

De ces deux lois, la première est trop connue pour qu'il soit utile d'insister ; en revanche la seconde, illustrée par Ricardo, qui en tira sa théorie de la rente du sol, mérite une spéciale attention, pour permettre de comprendre intégralement le mode suivi pour la fixation du taux des salaires. Un exemple permettra de mieux

saisir le jeu des lois économiques qui réglementent les prix.

Cinq mines de houille peuvent produire annuellement deux millions de tonnes de charbon de terre : la mine A produit 500 000 tonnes à un prix *n* fr. la tonne ; la mine B produit 500 000 tonnes à un prix *n*+*1* fr. la tonne ; la mine C, 400 000 tonnes à un prix *n*+*2* ; enfin les mines D et E produisent chacune 300 000 tonnes à un prix *n*+*3* et *n*+*4* francs la tonne respectivement. Dans les années moyennes, la consommation de la circonscription est de 1 600 000 tonnes — supposons par hypothèse que la vente au loin soit impossible, à raison de la concurrence d'autres mines qui ont l'avantage de l'économie des frais de transport — quel sera le prix auquel seront vendues ces 1 600 000 tonnes ? Evidemment à un prix compris entre n+3 et n+4. Si le prix s'élèvait à n+4 la mine E pourrait entrer en compétition et enlever une partie de la clientèle aux autres et d'autre part il est manifeste que le prix ne peut descendre au-dessous de n+3, puisque, par hypothèse la consommation demandant 1 600 000, la mine D ne consentirait pas à fournir les 200 000 tonnes nécessaires si elle devait les fournir à perte. Quant aux trois autres mines A, B, C, elles n'ont manifestement aucune raison de vendre leur charbon au dessous de n+3 francs la tonne et il leur suffira de vendre 100 000 tonnes un peu au-dessous du cours demandé par la mine D pour que celle-ci ne vende effectivement que 200 000 tonnes et non pas les 300 000 qu'elle pourrait extraire. Par où l'on voit que la situation de la mine A sera extrêmement prospère, que celle de la mine B sera excellente, que celle enfin de la mine C sera aussi très satisfaisante ; quant à la mine D elle aura fait aussi des bénéfices, mais sa situation peut devenir précaire, car

dans les années de rétrécissement de la consommation de la houille elle supportera seule, jusqu'à concurrence de 200 000 tonnes, l'abstention des acheteurs, et ce n'est que lorsque la diminution de la consommation aura dépassé 200 000 tonnes que la mine D commencera à être atteinte, les deux autres restant indemnes, non pour les prix de vente, mais du moins pour les quantités écoulées.

Si au contraire on suppose que le développement de l'industrie entraîne pendant une année une extension notoire de la consommation houillère, portée par exemple à 1 900 000 tonnes, la mine E recommencera son extraction et le prix de tout le charbon vendu aura haussé d'un franc.

Il est inutile d'insister davantage sur cette loi économique bien connue et que les mouvements de l'industrie viennent confirmer tous les jours. La hausse du cuivre, depuis quelques années, a amené l'ouverture de mines dont le minerai peu riche était auparavant d'un traitement trop onéreux et la réouverture de mines anciennement abandonnées. A Rouen on peut, depuis 1897, observer avec précision cette loi de la fixation des prix : pendant la crise de 1897-1900, les filatures à très vieux matériel ont été obligées de liquider et pendant la période prospère de juin 1900 à juin 1901, les filatures dont le matériel, sans être à la hauteur des plus récents perfectionnements, était cependant en état de donner une bonne fabrication ont réalisé un honorable profit, celles dont le matériel était plus vieux faisaient encore de bonnes affaires, celles enfin dont le matériel était absolument neuf réalisaient des bénéfices considérables ; il était aisé de constater que les prix se réglaient d'après le coût de production des usines les moins avantageusement installées pour une production économique,

et *dont les filés étaient encore nécessaires pour répondre à la demande du marché*. L'histoire des mines d'Anzin est aussi très instructive en cette matière. Au XVIIIe siècle et pendant le premier tiers du XIXe, elles ne faisaient que de très modestes bénéfices : les veines étaient pourtant aussi riches qu'aujourd'hui et l'extraction était plus facile ; mais la consommation de la houille était encore restreinte et Anzin suffisait aux demandes de la circonscription. Le jour où le développement de la consommation locale et des moyens de transport vint accroître la demande de houille dans des proportions inouïes, Anzin ne suffit plus aux besoins, le prix du charbon s'éleva et d'autres mines à veines moins riches commencèrent d'être exploitées : la période des bénéfices fantastiques que l'on connaît s'ouvrait ainsi, puisqu'en vertu des principes qui viennent d'être exposés ce fut toujours le prix demandé par la mine la plus onéreuse à exploiter, et *dont l'extraction était nécessaire pour répondre aux besoins de la consommation*, qui régla les prix de tout le charbon vendu dans la circonscription.

Telles sont les deux grandes lois de la concurrence et de la fixation des prix des marchandises. Essayons d'en observer le fonctionnement au regard d'une marchandise spéciale, le travail, et du prix de cette marchandise, le salaire.

Puisque les mêmes forces dominatrices qui obligent, sous peine de ruine, le filateur de coton à acheter au plus bas cours possible le coton brut qui alimente ses broches ou la houille qui alimente les grilles de ses chaudières, le contraignent sous la même peine d'acheter au moindre salaire possible le travail qui lui est

nécessaire pour la direction de ses métiers, et puisque ces mêmes forces agissent manifestement avec la même précision mécanique sur l'armateur qui a transporté le coton ou la houille, sur le propriétaire de mine qui a dirigé l'extraction du combustible, sur le planteur qui a, au Texas ou ailleurs, récolté le coton, sur le constructeur des métiers à filer ou de la machine à vapeur, sur l'entrepreneur qui a construit l'usine, etc., etc., il résulte que *la rémunération de tous les travailleurs manuels qui à un degré quelconque et d'une manière quelconque concourent de près ou de loin, directement ou indirectement, à la production d'une marchandise déterminée est gouvernée par l'inexorable loi de la concurrence.* Contre cette vérité évidente et terrifiante à la fois aucune protestation n'est possible et si un producteur, s'inspirant d'idées philanthropiques patriotiques ou autres, s'avisait de méconnaître cette « loi des salaires », celle-ci ne tarderait pas, par une faillite méritée, à faire courber la tête à cet enfant révolté.

Pour connaître dans toute son étendue l'action de cette loi, il importe de ne pas oublier qu'à notre époque le travail est, comme toutes les autres marchandises, en surabondance sur le marché. Sans doute, comme pour les autres marchandises aussi, il y a, tous les sept ou huit ans, quelques mois pendant lesquels on voit parfois certains patrons, dans quelques branches de l'industrie, multiplier les efforts pour « attirer la main-d'œuvre » : mais si l'on écarte les cas dans lesquels l'employeur fait cette tentative, plutôt dans la pensée de pouvoir faire sentir à ses employés qu'il n'est pas à leur discrétion que dans le dessein réel d'embaucher quelques ouvriers supplémentaires dont il n'a pas un besoin pressant, on sera conduit à reconnaître que ces périodes sont fort courtes et que l'insuffisance des offres de travail est chose

extrêmement rare. Au contraire, en temps ordinaire, la masse des offres de travail dépasse sensiblement la masse des demandes et les statistiques de tous les pays industriels attestent que le nombre des ouvriers en chômage forcé dépasse ordinairement 5 pour 100, ce qui veut dire que, sur vingt ouvriers, dix-neuf seulement réussissent à trouver un emploi. Aussi bien le problème des *sans travail*, des *unemployed* est-il parmi ceux qui préoccupent le plus les publicistes et les hommes dévoués à la cause de l'amélioration du sort des travailleurs manuels. Pendant les années de dépression économique, comme l'année 1901, la masse des chômeurs forcés est considérable et au moment même où ces lignes sont écrites, les filateurs de la région rouennaise, non contents de faire payer une taxe de 1 centime par broche aux filateurs qui travaillent plus de cinq jours par semaine, délibèrent sur l'opportunité d'une suspension du travail pendant une semaine entière, dans toutes les filatures.

Puisque l'offre du travail dépasse la demande, la loi de la concurrence par le moindre prix agira dans toute sa plénitude : et, de même que, pour les marchandises, la concurrence entre les vendeurs impose à ceux-ci l'acceptation de clauses aussi rigides qu'ils les peuvent supporter, de même la concurrence entre les salariés les contraindra à vendre leur travail à des conditions aussi dures qu'ils les peuvent supporter. Et comme le travail de l'homme d'un côté, ses besoins de l'autre sont deux quantités indéfiniment susceptibles l'une d'extension, l'autre de rétrécissement, il arrivera que sous l'empire de la concurrence agissant sous sa forme la plus dure, à savoir la nécessité de manger, l'ouvrier sera impérieusement poussé à étendre l'une et à restreindre l'autre. Quand on est aiguillonné par la faim, on ne

résiste guère à ce raisonnement : « tu peux bien accepter de travailler un quart d'heure de plus par jour », ou encore à cet autre « tu pourras vivre quand même, on trouve toujours quelque chose à économiser dans ses dépenses » : et sous la pression de ce double argument une sorte de course à l'abîme s'organisera entre les employés luttant entre eux à qui acceptera le plus de misère soit en travaillant le plus longtemps, soit en se contentant du moindre salaire.

Essayons d'analyser le fonctionnement de cet engrenage effroyable.

On peut ramener à trois l'ensemble des conditions du contrat de travail : le taux du salaire à recevoir, la durée du travail à fournir, la qualité de ce travail, en comprenant sous ce dernier terme toutes les modalités qui affectent le travail, en le rendant plus pénible ou plus épuisant, plus répugnant ou plus attrayant, plus insalubre ou plus dangereux pour la santé physique ou morale, etc. Sur ces trois points, la concurrence imposera aux ouvriers les conditions les plus onéreuses.

1° En ce qui concerne la durée du travail, entre deux ouvriers également capables et se contentant du même salaire, l'employeur devra nécessairement choisir celui qui acceptera de travailler le plus longtemps chaque jour ; et en le faisant, il réalisera non seulement une économie de main-d'œuvre, mais encore une économie parfois considérable dans l'amortissement de son matériel industriel, puisque le même nombre de métiers lui permettra de fabriquer une quantité plus grande de marchandises.

2° En ce qui concerne la qualité du travail, la même loi de la concurrence exercera une semblable tyrannie. C'est elle qui poussera l'entrepreneur à exiger de ses ouvriers non pas la somme normale du travail qu'un

homme moyen peut raisonnablement donner pour ne pas épuiser ses forces, mais la somme la plus grande de travail, abstraction faite de toute considération de cette nature. Entre deux ouvriers qui se disputeront un emploi, un concours s'établira sur ce point comme sur tous les autres, l'emploi devant être obtenu par celui qui se montrera capable du plus grand effort. Il suffit d'avoir visité des usines et d'avoir vu l'intensité de travail qui peut être imposée à un ouvrier pour comprendre la portée de cette observation.

C'est aussi la concurrence qui obligera le patron à l'économie la plus stricte dans l'établissement de son usine ; afin de diminuer le coût des bâtiments, on tassera les métiers les uns auprès des autres, la lumière sera chichement mesurée et trop souvent on laissera dans une demi-obscurité les ouvriers dont la vue éprouve déjà tant de fatigue à suivre les fils des métiers à tisser ou à filer ou les machines minuscules des fabriques d'horlogerie. Pour les mêmes raisons, les salariés travailleront la plupart du temps dans une atmosphère empestée, soit parce que l'atelier est trop petit, soit parce que des matières ouvrées se dégage une poussière funeste aux poumons : mais les grands ateliers coûtent cher à construire et l'emploi des appareils qui absorbent les poussières est onéreux aussi ; on serait en état d'infériorité sur un concurrent qui ne grèverait pas ses frais généraux de la dépense qu'entraînent ces précautions !

C'est à cause d'elle encore que les chemins à l'intérieur de l'atelier seront étroits et que de temps à autre un ouvrier aura sa veste ou sa blouse prise dans un engrenage que ne protégeait d'ailleurs aucun appareil de sûreté ; l'espace coûte de l'argent et l'aménagement des appareils protecteurs absorberait des capitaux !

C'est sous son influence que s'organiseront ces ateliers où le rapprochement des hommes et des femmes est si préjudiciable au maintien des bonnes mœurs : mais la séparation des ateliers suivant les sexes rendrait la production plus onéreuse et il n'y faut pas songer !

C'est elle enfin qui introduira dans la vie industrielle ces deux pestilences des milieux ouvriers, le travail de nuit et le travail du dimanche. Comme l'installation des usines modernes est extrêmement coûteuse et que souvent les progrès de la mécanique contraignent l'industriel à vendre au prix du vieux fer des métiers déjà surannés, quoique de construction récente, il importe de réduire autant qu'on le peut le nombre des métiers ; par là on allège considérablement les charges de l'amortissement, sans parler des économies réalisées sur l'achat du terrain, le prix des constructions et le montant des impôts. L'avantage est si grand qu'on verra l'employeur s'ingénier par tous les moyens, même par une prime sur les salaires, à accroître le rendement de chaque métier ; à plus forte raison installera-t-il le travail de nuit et du dimanche. Deux équipes, travaillant chacune douze heures, se relaieront sans cesse devant les métiers que la vapeur infatigable ne laisse jamais en repos et pendant plusieurs mois, si les débouchés sont assurés et qu'aucun accident ne survienne au moteur, l'usine sera toujours en marche, sans autre arrêt que ceux imposés par le graissage des machines et les sommaires repas des ouvriers. A un pareil régime, la famille ouvrière se désorganise et s'atrophie ; le travail continu des vingt-quatre heures éloigne du foyer certains membres de la famille au moment où d'autres y rentrent et brise ainsi toute relation entre le mari et la femme, entre les parents et les enfants ; le travail des sept jours achèvera l'œuvre de désorganisation et l'ouvrier broyé sous la

fatigue physique tombera au rang de la brute et ne participera plus à la vie morale et intellectuelle ; mais ainsi le veut la concurrence sous le régime du contrat individuel de travail !

3° Enfin, en ce qui concerne le taux des salaires, la concurrence exerce la même pression et son action produira, s'il est possible, des résultats plus épouvantables encore. Entre deux ouvriers qui se disputeront un embauchage, celui-là l'emportera qui pour le même travail se contentera du moindre prix. Et quel est ce moindre prix ? Évidemment comme pour toutes les autres marchandises, c'est le coût de production et comme le coût de production d'un ouvrier est constitué par l'ensemble des dépenses qui sont nécessaires à l'entretien de sa propre existence et de celle de sa famille s'il en a une, on verra le taux du salaire s'abaisser à une somme d'argent juste suffisante pour subvenir à ces besoins.

La concurrence qui tout à l'heure poussait indéfiniment à accroître la durée de la journée de travail et l'intensité de l'effort, sans respect des forces humaines ne s'inquiétera pas davantage de savoir quelle quantité de subsistances est nécessaire à l'entretien de la vie. Elle réduira le salaire de manière qu'il réponde, non pas aux besoins véritables d'une créature humaine douée d'une intelligence pour connaître le vrai et le beau, d'une volonté pour pratiquer le bien, mais à ce qu'un pauvre ouvrier broyé par la faim et démoralisé par des fatigues excessives appellera encore ses besoins. Et voici le sens de cette interprétation.

α D'abord il est convenu qu'on n'entendra par besoins que les besoins actuels et immédiats de l'ouvrier. Deux ouvriers célibataires sont dans l'âge de la virilité et doués tous deux d'une robuste santé : l'un et l'autre

dépensent en nourriture et en vêtements et autres frais vingt-deux francs la semaine, mais l'un, qui est sobre et méthodique, prévoit l'avenir; il voudrait amasser une petite épargne pour le moment de son mariage, afin que sa femme puisse rester au foyer ; il sait aussi que la maladie, le chômage et plus tard la vieillesse pourront l'atteindre et il désire épargner en vue de ces éventualités. Remarquez que cet homme se borne à une conception très élémentaire des obligations que la vie impose à un homme sage et que les besoins qu'il prévoit sont aussi essentiels que ses besoins actuels de nourriture et de vêtement. Il n'importe ; son camarade qui n'a pas cette prévoyance estime qu'il peut se contenter de 22 francs; il l'emportera sur son rival..... à moins que celui-ci, ne voulant pas mourir de faim aujourd'hui, sous prétexte de mieux assurer ses vieux jours, ne se mette aussi au niveau de son collègue. La concurrence n'admet pas la prévoyance, lorsqu'elle tend à enchérir le coût de production.

β On ne comptera parmi les besoins actuels que ceux de l'ordre matériel: les besoins de culture intellectuelle, de développement des sentiments moraux, esthétiques, religieux, n'entreront pas en ligne de compte; et de même que pour fixer la durée du travail on ne réservait aucun moment pour satisfaire ces besoins, de même en fixant le salaire on ne réservera aucune somme pour faire face aux dépenses que cette satisfaction pourrait entraîner. La concurrence n'a pas à s'inquiéter de la moralité ou de la culture intellectuelle des ouvriers : il lui suffit qu'ils soient aujourd'hui même capables d'accomplir un travail prolongé et pénible.

γ Dans l'appréciation de l'étendue des besoins matériels, on tendra toujours à réduire cette étendue au strict minimum possible. En vertu de ce principe, l'ou-

vrier célibataire l'emportera sur l'ouvrier marié, l'ouvrier marié et n'ayant pas d'enfants sur celui qui en a, celui qui en a peu et pratique le malthusianisme sur celui plus vertueux qui reste fidèle à la loi morale ; celui qui se contente pour lui-même et pour les siens d'une nourriture insuffisante, malsaine et mal préparée sur celui qui, sans satisfaire aucune délicatesse, voudrait pourtant entretenir et développer ses forces physiques ; celui qui entasse sa petite famille dans une seule pièce sordide sur celui qui, plus respectueux des lois de la morale et de l'hygiène, recherche un logement plus convenable.

Sur tous ces points, l'infériorité de l'homme marié et chargé de famille sur le célibataire est si notoire que toutes les fois que la chose sera possible, le chef de famille sera contraint par une inéluctable nécessité de compenser cette infériorité, en envoyant à l'usine sa femme et ses enfants. La mère de famille n'aura plus la mission sacrée d'allaiter ses enfants, de les soigner, de maintenir au foyer l'économie et la propreté physique et morale ; de tout cela la concurrence n'a cure. Elle constate simplement que l'ouvrier qui envoie sa femme et ses enfants à l'atelier peut se contenter d'un salaire moindre et que son camarade qui se refuse à cet acte néfaste se montre plus exigeant. Elle donne la priorité au premier et contraint ainsi bientôt le second « qui n'est qu'un aristocrate orgueilleux », à courber la tête et à emboîter le pas dans la voie mortelle. La concurrence n'a pas besoin de familles ouvrières prospères ; il lui suffit d'avoir *aujourd'hui* des ouvriers capables de fournir au plus bas prix possible un travail pénible et prolongé.

Telles sont, au triple point de vue de la durée du travail, de sa qualité et du taux de sa rémunération, les

conditions impitoyables que la concurrence dominatrice impose bon gré mal gré aux deux parties qui signent ensemble le contrat de travail et telle est la loi qui les régit. L'Allemand Lassalle pour marquer sans doute la puissance irrésistible de cette loi l'avait qualifiée de loi d'airain [1] et la formulait ainsi : *le salaire moyen ne saurait normalement dépasser le tantum de subsistances nécessaires — dans un temps et un milieu donnés — pour que l'ouvrier vive et se reproduise.* Cette formule a été conservée par les socialistes contemporains qui ont tiré le parti que l'on sait de cette « loi des salaires » ; cependant elle paraît incomplète, et, quoiqu'en un certain sens, on puisse concentrer toute son attention sur le taux du salaire et l'envisager comme résumant à lui seul toutes les clauses du contrat de travail, la formule suivante peut sembler plus exacte : *normalement, la durée du travail imposée à l'ouvrier, la fatigue à laquelle il est soumis et le salaire qu'il reçoit sont déterminés — dans un temps et un lieu donnés — par le tantum de fatigue et de privations qu'il peut supporter, sans cesser de vivre et de se reproduire.*

Au surplus il ne faut rien exagérer — la réalité est assez noire, pour qu'on n'assombrisse pas le tableau — et voici une remarque importante dont l'objet est moins,

1. Par l'emploi de ce substantif, Lassalle voulait sans doute exprimer cette idée que, sous le régime capitaliste, cette loi agissait avec une force irrésistible, et, selon lui, tant que ce régime n'aurait pas disparu, on ne pourrait trouver aucune autre force qui pût lui être opposée, pour l'empêcher de réduire les milieux ouvriers au dernier degré de la misère et de la dégradation — ce en quoi Lassalle se trompait, ainsi que nous le verrons plus loin. Si l'on entendait l'expression: loi d'airain dans une autre acception et que notamment on voulût indiquer par là le caractère automatique et mécanique de la pression exercée, le mot airain n'aurait plus de sens, car alors toute loi est d'airain, puisque toutes les lois, économiques, physiques, astronomiques ou autres ne sont que la formule des actions mécaniques et automatiques des forces.

hélas, de signaler un adoucissement de cette redoutable loi des salaires que de donner une meilleure intelligence de son mode d'opération.

On a vu précédemment que le prix d'une marchandise se fixe non pas au taux du coût de production atteint par l'entrepreneur dont la fabrication est le plus économique, mais au contraire au taux du coût de production atteint par l'entrepreneur dont la fabrication est le plus onéreuse et *dont les produits sont encore nécessaires aux besoins de la consommation*. Cette loi qui régit les cours du travail comme ceux de toutes les autres marchandises interviendra sur le marché du travail. Elle contraindra les employeurs à payer à *tous* leurs employés similaires un salaire équivalent non pas aux besoins de ceux qui ont le plus restreint les leurs, même au mépris de la morale, de l'hygiène et de tout sentiment de dignité humaine, mais au contraire aux besoins de ceux qui ont conservé, pour des causes diverses — morales ou trop souvent déshonnêtes — l'habitude des dépenses de vie le plus élevées, et dont les bras sont nécessaires pour répondre aux demandes de travail formées par lesdits employeurs. Ainsi telle mine a besoin en temps normal de mille ouvriers : 1 050 employés s'offrent pour répondre à cette demande de travail et se répartissent ainsi : 100 sont célibataires et économes, 200 autres sont célibataires et prodigues, 250 sont mariés, ont peu d'enfants et se contentent d'une très mauvaise nourriture et d'un logement sordide, 200 ont peu d'enfants, mais ont un *standard of life*, un niveau de vie un peu plus relevé et dépensent davantage pour leur nourriture et leur vêtement, 200 ont quatre ou cinq enfants et au delà, mais se nourrissent d'une manière insuffisante et malsaine et s'entassent dans un appartement insalubre ;

enfin les 100 derniers se répartissent en des catégories diverses progressivement ascendantes, dans lesquelles pour des raisons variées — très grand nombre d'enfants, éducation ayant habitué à un plus grand développement de besoins, désir de se procurer le repos du dimanche, ivrognerie ou débauche, etc., etc. — les dépenses de la vie journalière s'élèvent à un taux plus élevé. Sur ces 1 050 ouvriers mineurs, 1000 vont être embauchés par l'employeur; à quel taux le seront-ils? évidemment au taux exigé par ceux qui exigent le salaire le plus élevé, déclarant ne pas pouvoir vivre à moins et dont les bras sont encore nécessaires à l'employeur; ce qui veut dire que tous les ouvriers occupés recevront le haut salaire exigé par les ouvriers de la dernière catégorie.

Au premier abord, cette affirmation, dont les faits constatés démontrent pleinement l'exactitude, semble paralyser à ce point le jeu de la loi des salaires telle que je l'ai exposée, que celle-ci n'aurait plus en réalité d'effet nuisible. Pourtant la contradiction n'est qu'apparente et il suffit de visiter pendant quelques heures une grande ville industrielle pour constater que la loi des salaires est tout au plus ralentie de quelques mois ou de quelques années dans sa marche dévastatrice. De même que la loi de fixation des prix par le coût de production le plus élevé des manufacturiers, dont la marchandise trouve le placement sur le marché, n'est pas contradictoire avec la tendance à la réduction des prix au taux du moindre coût de production, de même les salaires continueront malgré cette action contraire à s'abaisser jusqu'au taux minimum. Il ne faut pas oublier en effet qu'en temps ordinaire le nombre des employés en quête d'ouvrage dépasse le nombre des emplois et de ce petit fait va sortir l'effroyable chose que voici : ces cinquante ouvriers en excédent que, dans notre hypothèse, la

mine ne va pas embaucher, sont pourtant soumis, aussi bien que les autres, à l'inévitable nécessité de gagner leur vie, et comme avant de pouvoir satisfaire ses besoins d'une manière à peu près normale et à peu près conforme à la dignité humaine il s'agit de savoir si oui ou non on mourra de faim, si oui ou non on fournira du pain à sa femme et à ses enfants, il est manifeste qu'un certain nombre des ouvriers en chômage forcé se précipiteront au puits de la mine pour disputer le travail à leurs camarades et accepter un salaire inférieur à celui qu'ils déclarent leur être indispensable. Sans doute quelques-uns émigreront et iront chercher un emploi dans un autre endroit, mais il ne faut pas se faire illusion, le nombre de ces émigrants sera peu élevé : sans parler des difficultés de toutes sortes que présente l'exode d'une famille ouvrière dans le dénûment, cette détermination serait souvent plus funeste qu'utile.

Aussi la majorité des chômeurs forcés n'aura d'autre ressource que de se ruer à la porte de l'atelier pour obtenir un emploi en acceptant des conditions plus dures que celles acceptées par les camarades, et *comme ceux-là mêmes qu'on aura voulu supplanter ne sont pas plus exempts que leurs concurrents des menaces de la faim et du dénûment*, une lutte implacable, acharnée s'établira entre ces hommes, pour obtenir du travail et maints exemples douloureux en attestent l'âpreté. Les ouvriers de la sixième classe réduiront leurs prétentions au niveau des ouvriers de la cinquième, lesquels à leur tour, pour ne pas laisser échapper un emploi qui les fait vivre, seront contraints d'abaisser leurs besoins au niveau de la quatrième, et ainsi de suite, jusqu'à ce que de chute en chute on arrive non pas au niveau le plus bas auquel un homme

puisse ramener ses besoins, mais au niveau le plus bas auquel l'inlassable pression de la concurrence peut ramener les besoins des familles ouvrières ayant peu d'enfants. Si l'on veut connaître ce niveau, qu'on aille l'observer dans les infectes petites mansardes des ouvrières à l'aiguille de Paris, qui pendant 14 ou 15 heures chaque jour, festonnent les chemises de femmes pour un salaire de 1 fr. 30 ou 1 fr. 35 dont il faut déduire le prix du coton qu'elles fournissent à leurs frais; qu'on aille aussi le demander à ces ouvriers tailleurs de Londres ou à ces cigariers de New-York qui, dans les *tenement houses*, sont livrés à toutes les horreurs du *sweating system*. Leurs tortures résultent si mathématiquement du jeu même des lois économiques qu'aucun effort du législateur ou des hommes les plus réputés pour leur clairvoyance et leur dévouement au bien public — et certes ces efforts ont été nombreux et on a recouru aux moyens les plus variés — n'a pu les diminuer. Dans ces trois professions, « la loi des salaires », à laquelle ne résiste aucune autre force économique, engendre ses effets propres dans leur plénitude, et ils sont épouvantables !

Ainsi la concurrence, cette grande force initiatrice et récompense de tous les progrès, agent admirable de sélection des vertueux, des économes, des capables et des forts, devient aussi, sous le régime du marché individuel de travail, un agent de ruine et de mort, ayant pour collaborateurs actifs la faim, la lâcheté, l'oubli de toutes les obligations réelles et vraies que le sentiment du devoir et de la dignité humaine impose à un chef de famille.

Lors de l'apparition du machinisme et de la suppression des corporations, on avait cru doter l'humanité d'une force nouvelle, dont on n'aurait jamais qu'à

saluer avec enthousiasme les admirables exploits ; hélas ce n'était qu'un beau rêve ! La concurrence qui poussait l'industriel à perfectionner son outillage et ses méthodes de travail le poussait avec une égale vigueur à réduire au strict minimum le taux des salaires de ses ouvriers, et comme une égale primauté était assurée à celui qui se montrerait le plus habile dans l'un ou l'autre de ces deux exploits, et que la réalisation du second était plus à la portée de tous les chefs d'industrie que celle du premier, il arriva que pendant de longues années la concurrence sembla favoriser plus encore l'exploitation du salarié que le progrès industriel. Les maux des classes ouvrières furent si atroces que moins de cinquante ans après son apparition, on en vint à se demander s'il ne fallait pas définitivement exclure de la vie sociale et économique cette mangeuse de vies humaines qui ne développait la richesse matérielle qu'en ruinant celui-là même pour l'usage de qui toute richesse est produite, l'homme.

Afin d'éviter toute méprise sur le caractère réel de cette loi des salaires qu'il importe de comprendre dans toute sa plénitude, il y a lieu de présenter quelques observations sur une manière erronée d'en tracer les causes et sur deux objections qui ont été formulées contre elle.

Lorsqu'on envisage la misère, trop réelle, hélas ! pour être contestée, d'un grand nombre de familles ouvrières, il n'est pas rare d'entendre dire que ce lamentable état de choses a pour origine première les vices de la nature humaine, la voracité, la cupidité, l'égoïsme de l'homme toujours avide de se procurer, par tous les moyens, la jouissance et la richesse. Ce thème a été maintes fois développé par des publicistes catholiques qui ont af-

firmé que l'oubli des principes chrétiens avait seul pu permettre l'éclosion de semblables fléaux, et, à l'autre pôle de l'opinion, des écrivains socialistes ont, avec une éloquence non moins vigoureuse, stigmatisé l'exploitation des forces des travailleurs par des bourgeois repus et égoïstes, Proudhon visait ces atrocités lorsqu'il lançait son fameux anathème : « la propriété c'est le vol » et Karl Marx, dans son grand ouvrage sur *le Capital*, souscrivait au même jugement, lorsqu'il exposait sa théorie sur les bénéfices qui ne seraient autre chose que du travail non rémunéré, le patron recevant douze heures de travail et n'en payant que dix.

Heureusement, pour la bonne réputation de l'humanité, ces accusations sont presque totalement dénuées de fondement, et s'il y a quelques patrons dont l'âpreté au gain soit immodérée et même cynique — quel est donc le milieu social où tous les hommes sont des anges ? — les défaillances de quelques-uns ne suffisent d'*aucune manière* à rendre compte des faits économiques constatés. J'ajoute même, avec tout respect pour des hommes dont le plus grand défaut est d'oublier que la générosité du cœur doit toujours être guidée par la lumière de l'intelligence, qu'on ne comprend rien au problème qui se pose tant qu'on l'envisage à ce point de vue.

On peut, tant que l'on voudra, — à condition toutefois de ne pas méconnaître les admirables vertus d'énergie et d'abnégation de tant de milliers de familles ouvrières — dénoncer « l'infortune et la misère imméritées » des salariés, la famille désorganisée et détruite, la mère arrachée à son foyer et à ses enfants pour être jetée en pâture à l'usine accapareuse de toutes les activités, les enfants rachitiques, frustrés dès avant leur naissance de la santé physique que les entrailles fatiguées de l'ou-

vrière ne peuvent plus leur donner, privés ensuite du lait maternel et voués de bonne heure à la perdition de la rue, en attendant celle de l'atelier, la jeune fille toujours exposée dans sa vertu et trop souvent entraînée à des mœurs déshonnêtes, le père de famille enfin que tant de misère et tant de désastres découragent fatalement conduit à détester son foyer malpropre et malsain et s'effondrant dans l'ivrognerie et la débauche, on peut encore une fois dénoncer tous ces maux et mille autres encore, mais il faut que l'on sache bien que de toute cette désorganisation matérielle et morale, le régime de la concurrence combiné avec la méthode du contrat individuel de travail est seul responsable et que « l'égoïsme bourgeois » ou « la cupidité patronale » n'en sont pas les auteurs.

Les réquisitoires les plus violents dirigés contre les patrons se briseront toujours contre cette réponse qui résiste comme un granit inattaquable et que font journellement tant d'industriels à leurs accusateurs : « il est certain que vous n'êtes pas assez ignorants pour me croire si coupable. Comme vous je déplore les maux que vous me signalez, mais je ne puis absolument rien pour y porter remède. Si demain je renvoyais de mon usine toutes les femmes mariées et toutes les jeunes filles et si je les remplaçais par des hommes à qui je paierais un salaire suffisant pour qu'ils ne soient plus obligés de faire travailler leurs femmes ou leurs enfants, vous savez aussi bien que moi qu'avant six mois j'aurais fait faillite. Personne n'aurait été soulagé et mon usine serait rachetée par un autre filateur qui ferait ce que vous me reprochez de faire. »

Qu'on écoute au surplus ces graves paroles que prononçait, il y a 75 ans, un industriel à une des séances de la Société industrielle de Mulhouse, société si jus-

tement renommée pour le dévouement admirable de ses membres à toutes les œuvres de bien public et de régénération sociale. « Un propriétaire de filature de coton ne peut rien, absolument rien, partout où il existe une seconde fabrique semblable à la sienne. Il faudrait que tous les manufacturiers, non seulement de la localité qu'il habite, mais encore des pays où ses marchandises sont vendues, s'unissent avec lui d'une sainte alliance pour faire cesser le mal qui nous occupe, au lieu de l'exploiter à leur profit. Certes, on ne saurait compter sur un tel désintéressement, aucune classe de la société jusqu'ici n'en a donné l'exemple, ni en France, ni ailleurs.

« Le remède au dépérissement des enfants dans les manufactures ne saurait donc se trouver que dans une loi ou un règlement, qui fixerait, d'après l'âge de ces ouvriers, un maximum à la journée de travail[1]. »

Ces désolantes paroles étaient pourtant prononcées à l'occasion d'un des abus les plus odieux qu'ait jamais amenés la grande industrie, l'atroce surmenage des enfants de 10 et 11 ans obligés de travailler 13 et 14 heures, pour un salaire dérisoire ! Et cela me rappelle cette poignante anecdote que me racontait une dame très au courant des questions ouvrières. Elle visitait un jour les mines de Charleroi et elle était descendue à plusieurs centaines de mètres de profondeur, en compagnie d'un ingénieur : et comme elle était épouvantée à la seule pensée que des hommes pussent accepter de travailler ainsi dans les ténèbres pour un salaire si modique, son compagnon se mit tout à coup à verser des larmes et balbutia ces simples paroles : « Certaine-

1. Séance de la Société industrielle de Mulhouse, du 30 novembre 1827.

ment la destinée de tous ces hommes est épouvantable, et le pis est qu'en toute loyauté nous ne pouvons absolument rien faire pour l'améliorer !! »

Celui-là non plus n'était pas un mauvais patron, et pourtant la force des choses se servait de lui comme d'une meule à broyer des êtres humains ! Sous le régime de la concurrence à outrance, qui est celui de l'industrie moderne, il ne s'agit pas pour l'employeur de savoir si le travail qu'il impose à l'ouvrier et le salaire qu'il lui paye lui permettent de conserver et de développer sa santé, sa vie familiale sagement organisée et sa moralité, il s'agit, ce qui n'est pas du tout la même chose, de savoir si l'on pourra soutenir la compétition avec les autres producteurs.

Non moins injustifiée est une autre opinion, communément répandue, et d'après laquelle le perfectionnement des machines et des méthodes devrait permettre d'améliorer le sort des travailleurs manuels. Puisque, dit-on, la concurrence contraint le patron à rechercher la plus stricte économie dans la main-d'œuvre, si l'on trouve un outil perfectionné qui dispense de l'emploi de quelques ouvriers, on pourra payer plus cher ceux que l'on conservera ou, ce qui revient au même, leur demander un effort moins prolongé ou moins pénible : les ouvriers y gagneront et personne n'y perdra.

Cet étrange raisonnement est nettement contredit par les faits les moins contestables. Ce sont le machinisme et le grand atelier, combinés avec la méthode du contrat individuel de travail, qui ont dans la première moitié de ce siècle engendré en France et en Angleterre les maux épouvantables que relatent toutes les chroniques et toutes les enquêtes de ce temps, et chaque fois qu'une machine nouvelle, réalisant un progrès *considérable*, a été introduite dans les ateliers d'une

industrie, elle n'a jamais manqué de causer un trouble profond dans les classes ouvrières et d'aggraver beaucoup leurs souffrances, au moins temporairement.

En 1812 Jacquard invente son fameux métier qui permet de supprimer 3 ouvriers et 2 ouvrières pour chaque métier ; désormais 2 ouvriers produiront mieux et plus que 7 ouvriers ne le pouvaient faire auparavant : l'accroissement de la productivité était donc de 350 pour cent. Dix-neuf ans après cette merveilleuse invention, le gouvernement de Juillet dut réprimer la fameuse insurrection lyonnaise de 1831, dans laquelle les canuts, réduits à la misère la plus atroce, demandaient « à vivre en travaillant ou à mourir en combattant ». En 1858, l'introduction de la machine à coudre dans les villages du Northamptonshire, où se fabriquent les bottines et les souliers, amena une série de grèves furieuses. Et combien d'autres exemples pourraient être cités à la suite de ceux-là ! L'usage de la machine à coudre qui pourtant a plus que décuplé la productivité de l'ouvrière à l'aiguille n'empêche pas celle-ci de languir à Paris dans l'affreuse misère que l'on sait et elle a au contraire fait baisser le salaire annuel de l'ouvrier tailleur, qui était de 900 francs en 1846, à la somme de 743 francs en 1866. Quel rapport y a-t-il entre la faible argumentation de salaire qui a pu se produire en un siècle au profit des ouvriers fileurs et l'admirable accroissement de la productivité de leur travail ? la première est à peine de quelques centimes et cependant la fileuse au rouet ne fournissait dans sa semaine que 5 poignées de 9 écheveaux chacune, tandis que le fileur, surveillant deux métiers renvideurs, en fournit 55000[1].

1. La productivité actuelle est donc 11 000 fois plus grande. C'est, à ma connaissance, le record du progrès industriel. Combien d'autres se

La vérité est que le salaire de l'ouvrier n'est nullement influencé par l'accroissement de la productivité de son travail et la rémunération des charretiers, des terrassiers, des garçons boulangers et bouchers et des domestiques s'est accrue dans une proportion plus grande que celle des ouvriers de beaucoup d'autres professions, bien que la productivité n'ait pas varié, ou même ait diminué. Si demain les métiers renvideurs étaient détruits dans le monde entier et que, hypothèse absurde, on ne pût les remplacer que par des métiers d'une productivité inférieure de 50 pour cent, le salaire des ouvriers fileurs ne diminuerait pas et il est probable qu'il croîtrait. Si au contraire on découvrait demain un métier à filer capable de produire le double de la quantité de coton filé produite par le métier actuel, il y aurait une effroyable crise des salaires des ouvriers fileurs.

Le lien que l'on prétend exister entre la productivité du travail et le salaire est uniquement imaginaire, et serait d'ailleurs en contradiction avec tout ce que l'on sait de plus certain sur le mode de fixation des prix. Lorsqu'une marchandise nouvelle est introduite sur le marché, *on ne s'attache pas pour fixer son prix à sa plus grande utilité, à la propriété qu'elle peut posséder de mieux satisfaire un besoin, mais uniquement et toujours à son coût de production.* Parmi les exemples les plus frappants on peut citer celui de la traction mécanique appliquée aujourd'hui au service des transports en commun

sont produits dans la construction mécanique, la métallurgie, le tissage et n'ont amené aucune hausse du salaire du travailleur manuel ! A Calais, des machines peuvent faire en 10 minutes des imitations de dentelles de Caen et de Bayeux qui, faites à la main, demanderaient à une dentellière habile six mois de travail, à raison de 12 francs par jour. En général, une machine fait 3 mètres à $3^{m},50$ de dentelle, alors que l'ouvrière à la main n'en pourrait faire que 3 à 4 centimètres. *Circulaire du Musée social*, La Dentelle aux fuseaux en Normandie, mai 1901. Paris, Arthur Rousseau, p. 137.

dans toutes les grandes villes; les tramways électriques offrent aux voyageurs des avantages multiples et parallèlement le prix des places, loin de s'élever, a beaucoup diminué. La même remarque pourrait être faite pour les tarifs des compagnies de chemins de fer, qui sont bien inférieurs à ceux des anciennes diligences.

Sous le régime de la concurrence, c'est toujours le consommateur qui seul bénéficie de la réduction du coût de production et les entrepreneurs peuvent à peine, pendant un délai très court, tirer avantage de cette réduction pour accroître leurs profits.

Le filateur de coton n'est pas autorisé à surveiller de moins près le prix auquel il achète le coton sous prétexte que les cours de la houille sont peu élevés et la baisse du prix d'achat des métiers ne lui confère pas la liberté de dépenser plus pour la consommation de la houille. La concurrence toujours en action n'admet pas ces virements de crédits; elle dit à l'entrepreneur : « tu surveilleras avec une infatigable vigilance les diverses dépenses, menues ou grandes, de ton exploitation et si tu faillis, sous quelque prétexte que ce soit, à cette tâche primordiale, ne fût-ce que sur un point tu seras vaincu par ceux qui auront eu les mêmes vigilances que toi et qui n'auront pas partagé tes défaillances : et sois assuré que ceux-là seront nombreux ».

« Il arrive parfois que les industriels qui sont les premiers à se servir d'un outil perfectionné paient au début un salaire un peu plus élevé à l'ouvrier, ne fût-ce que pour arrêter la jalousie de l'employé toujours enclin à croire qu'on l'exploite et qu'on fait de gros bénéfices; mais bientôt le même outil est adopté dans les autres ateliers concurrents et on ne peut plus maintenir la petite prime donnée à l'ouvrier. »

Que de fois cette déclaration m'a été faite, et je crois

pouvoir dire que tous ceux qui se livreront à une observation attentive des faits arriveront aux mêmes conclusions ; pour mon compte, je n'y ai jamais trouvé aucune exception *sous le régime du contrat individuel de travail.* A Elbeuf spécialement d'immenses progrès ont été réalisés dans la fabrication des draps depuis vingt ans et cependant les salaires ont sensiblement baissé.

Les explications qui viennent d'être fournies me dispensent d'insister sur la réfutation d'une objection qui a été formulée contre la loi des salaires. Cette loi, a-t-on dit, ne peut pas être vraie, car, suivant sa formule, les salaires tendraient toujours au minimum et par conséquent baisseraient, puisque le minimum du coût de production industrielle va toujours baissant, ainsi que le démontrent les prix des marchandises : or on constate au contraire que le salaire nominal et le salaire réel[1] de l'ouvrier ont augmenté en France et dans les autres pays manufacturiers depuis cinquante ans.

Sans insister sur l'impossibilité où se trouvaient les salaires, aux environs de 1840, de baisser encore, car on était arrivé au dernier degré de la misère la plus atroce, sans insister davantage sur les difficultés que présente la comparaison, à cinquante ans de distance, de deux budgets ouvriers — les besoins se modifient et les moyens de les satisfaire changent aussi : la viande par exemple semble plus nécessaire qu'autrefois, on est aussi plus exigeant pour la salubrité des habitations, etc. — sans vouloir non plus contester sinon

1. On sait qu'on entend par salaire nominal la somme d'argent perçue par l'ouvrier ; dans le salaire réel, on tient compte des variations de prix des denrées, on considère le pouvoir d'achat du salaire nominal et on évalue la quantité de marchandises que l'ouvrier peut se procurer.

la réalité de l'accroissement du salaire réel qui paraît indéniable, du moins son importance que plusieurs exagèrent probablement[1], on peut se contenter de remarquer que l'objection est dénuée de toute portée.

La loi des salaires ne prétend d'aucune manière que la condition des travailleurs manuels ne peut pas s'améliorer et que celle-ci doit être nécessairement la même en 1850 et en 1900 : elle dit seulement qu'à chaque moment *donné* et en chaque lieu *donné* le salaire se limite à ce qui est strictement nécessaire aux besoins les plus réduits des travailleurs dont les bras sont demandés par les employeurs ; elle dit qu'il ne saurait y avoir pour l'ouvrier, quels que soient les progrès industriels et l'accroissement de la productivité du travail, aucune possibilité ni présente, ni future d'élever sa rémunération au delà de ce qui, à chaque moment et dans chaque lieu, est considéré comme strictement indispensable. Elle ne dit pas que la notion du nécessaire ne peut s'étendre et se développer, et c'est au contraire parce que les socialistes qui la considèrent comme un axiome estiment que cette notion est susceptible d'un développement indéfini, qu'ils se montrent si favorables à la diffusion de l'instruction et des connaissances relatives au bon fonctionnement de la vie physique et intellectuelle chez l'homme. Si demain il était démontré que le repos des femmes enceintes pendant les quatre derniers mois de la grossesse est aussi nécessaire que la

1. « De 1853 à 1874, les salaires ont augmenté de 30 pour 100 dans 47 corps d'états parisiens, la moyenne de la journée s'est élevée de 3,82 à 4,98 ; mais pendant ces 21 ans, c'est M. Husson, le plus conservateur des économistes, qui en fait foi, le bœuf de 1,02 le kilogramme en 1853 à 1,80 en 1874, a renchéri de 76 pour 100, le mouton de 56 pour 100, le porc de 47 pour 100, les œufs de 65 pour 100, le beurre de 44 pour 100, soit un renchérissement général de 50 pour 100 ».
Jules Guesde, *op. cit.*, p. 16.

nourriture et que cette vérité fût professée, non seulement dans les amphithéâtres des écoles de médecine, mais surtout dans les ateliers des fabriques, de telle sorte que les ouvriers considérassent qu'une ouvrière ne peut pas plus se passer de ce repos qu'elle ne peut se passer de nourriture, on ne peut douter que le taux des salaires des ouvrières ou de leurs maris n'augmentât en proportion, et non seulement la loi des salaires ne le nie pas, *mais elle implique au contraire que ce résultat serait fatal.* Tout ce qu'elle affirme, et là est son atrocité vraie, quand on en a bien compris l'essence, c'est que d'une part le superflu, si limité soit-il, est et sera toujours refusé à l'immense majorité des salariés et que d'autre part une force très puissante, sinon incoercible, tend à restreindre à chaque moment donné et dans chaque lieu donné la notion du nécessaire et à plus forte raison, à l'empêcher de s'étendre, puisque l'ouvrier dont les besoins sont le plus restreints est assuré d'être embauché de préférence à tous autres.

L'accroissement constaté des salaires depuis cinquante ans, loin de prouver la fausseté de la loi des salaires sous le régime du contrat individuel de travail, démontre seulement, comme on le verra plus loin, que l'action de cette loi peut être *paralysée,* en recourant à la méthode du contrat collectif de travail.

Ces trois objections n'ébranlent donc en aucune manière la solidité de la redoutable loi des salaires, et, avec M. Gunton, un des économistes qui ont le plus finement scruté cette question, on doit dire :

1° Les salaires sont le prix du travail ;

2° Le prix du travail est gouverné par (tend vers) le coût de sa production, c'est-à-dire par ce qu'il en coûte

pour produire la portion la plus chère de la quantité de travail nécessaire ;

3° Le coût de production du travail est déterminé par l'étalon de vie, *standard of life,* de la famille ;

4° L'étalon de vie est déterminé par les besoins habituels, les mœurs et la formation sociale du peuple[1].

1. *Wealth and Progress*, by George Gunton. New-York, Appleton et C°, 1894, p. 90.

CHAPITRE VI

LA DÉMONSTRATION DE LA LOI DES SALAIRES PAR LES FAITS ÉCONOMIQUES

La formule de la loi des salaires est à la fois si simple et si claire, elle s'adapte si parfaitement à une multitude de faits connus de tous qu'il serait peut-être légitime de la tenir dès maintenant comme pleinement démontrée. Mais comme cette question du taux des salaires a été depuis longtemps embrouillée par les erreurs traditionnelles et la crainte des conclusions à tirer, il importe de multiplier les précautions et les renseignements. Aussi je répartirai entre trois catégories les preuves qui vont être produites pour appuyer la loi des salaires : dans la première seront rangées celles que fournit le témoignage des économistes les plus réputés pour leur attachement aux doctrines libérales et individualistes ; la seconde se composera de la relation de quelques-uns des faits qui sont la trame de la douloureuse histoire de l'apparition du régime du machinisme et du grand atelier dans les sociétés modernes, notamment en Angleterre et en France ; enfin dans la troisième seront énumérés quelques faits contemporains non moins probants.

*
* *

Il est incontestable, et au surplus personne ne le

nie, que tous les économistes de l'école libérale et orthodoxe ont commencé par admettre la loi des salaires et cette unanimité n'a été rompue par les savants *français* se rattachant à cette école que vers le milieu de ce siècle. Il ne peut entrer dans le plan de cette étude de relever chez tous les publicistes plus ou moins affiliés à ce groupe illustre les divers passages dans lesquels cette doctrine était ouvertement professée : voici seulement quelques extraits symptomatiques.

Adam Smith, le premier, déclare que :

« Les employeurs sont toujours et partout dans une sorte d'entente tacite, mais permanente et uniforme, afin de ne pas élever les salaires du travail au-dessus de leur taux actuel[1]. »

« S'il était possible, dit Necker, de découvrir une nourriture moins agréable que le pain, mais qui puisse entretenir le corps de l'homme pendant quarante-huit heures, le peuple serait bientôt réduit à ne manger que de deux jours l'un, lors même qu'il préférerait son ancienne habitude[2]. »

« En tout genre de travail, écrit Turgot, il doit arriver et il arrive que le salaire de l'ouvrier se borne à ce qui lui est nécessaire, pour se procurer sa subsistance. »

« Le travail, dit Ricardo, ainsi que toute chose que l'on peut acheter ou vendre, et dont la quantité peux augmenter ou diminuer a son prix naturel et son prix courant. Le prix naturel du travail est celui qui fournit aux ouvriers en général les moyens de subsister et de

1. « *Masters are always and everywhere in a sort of tacit but constant and uniform combination, not to raise the wages of labor above their actual rate.* » Adam Smith, *Wealth ofnations*, II, p. 70.
2. Cité par M. Jules Guesde, *La loi des salaires*, broch. Paris, 1881, p. 14.

perpétuer leur espèce, sans accroissement, ni diminution.

« Le prix courant du travail est le prix que reçoit réellement l'ouvrier, d'après les rapports de l'offre et de la demande, le travail étant cher quand les bras sont rares et à bon marché lorsqu'ils abondent. Quelque grande que puisse être la déviation du prix courant relativement au prix naturel du travail, il tend, ainsi que pour toutes les denrées, à s'en rapprocher... Quand le nombre des ouvriers s'accroît par le haut prix du travail, les salaires descendent de nouveau à leur taux naturel et quelquefois l'effet de la réaction est qu'il tombe encore plus bas. »

Jean-Baptiste Say, l'adversaire de Ricardo, écrit de son côté : « Il est difficile que le salaire du manouvrier[1] s'élève au-dessus ou s'abaisse au-dessous de ce qui est nécessaire pour maintenir la classe au nombre dont on a besoin. »

La phrase de Cobden est bien connue : « Quand deux ouvriers courent après un patron, les salaires baissent ; ils haussent quand deux patrons courent après un ouvrier » et cette phrase qui exprime si nettement l'assimilation du travail aux autres marchandises témoigne manifestement que la concurrence exerce sur les salaires la même pression victorieuse que sur les prix des marchandises.

« Si l'ouvrier anglais, écrit M. Laing, au lieu de considérer le pain de froment et la viande comme nécessaires à sa subsistance, était disposé à se contenter de pommes de terre et de hareng salé, l'accroissement du paupérisme dans la classe ouvrière serait en pro-

1. On sait que le développement du machinisme a eu pour effet de transformer en manouvriers la grande majorité des artisans et cette œuvre se poursuit toujours.

portion de la diminution de valeur de sa nourriture et des facilités de l'obtenir. L'homme qui s'estime dans une situation mauvaise, lorsqu'il n'a pas le pain le meilleur, penserait alors qu'il peut légitimement se marier, dès qu'il serait en état de gagner des pommes de terre pour lui-même et sa famille. Notre population miséreuse s'accroîtrait avec une effrayante rapidité[1]. »

« Quand les salaires sont considérablement réduits, écrit Mac Culloch, les pauvres sont obligés d'économiser, c'est-à-dire d'accepter de vivre avec une quantité moindre de choses nécessaires ou agréables et aussi probablement avec des denrées d'une qualité inférieure à celle à laquelle ils étaient habitués auparavant. Et il est à craindre que ce mode de subsistance plus grossier et soumis à une rigoureuse parcimonie, qui, au début, a été une nécessité ne devienne normal (*congenial*) par l'effet de l'habitude. Si malheureusement il en était ainsi, la condition des pauvres se trouverait déprimée d'une manière permanente et on ne pourrait plus compter sur l'application d'aucun principe, pour relever les salaires à leur taux ancien... Un peuple, par exemple, qui a été habitué à se nourrir principalement de froment, peut, à la suite de la rareté de cette denrée, ou d'une baisse des salaires, être contraint de se rejeter sur l'avoine ou même sur les pommes de terre, et dans le cas où les ouvriers se trouveraient satisfaits de l'une ou des autres, l'étalon de salaires s'en trouvera réduit pour eux d'une manière permanente, et au lieu d'être, comme auparavant, déterminé principalement par le prix du froment, il sera à l'avenir déterminé principalement par le prix de l'avoine ou des pommes de terre. Cet abais-

1. *Travels in Norway*, cité par J. R. Mac Culloch, dans *A treatise on the circumstances which determine the rate of wages*. London, Longman, 1851, p. 36.

sement de l'opinion des classes laborieuses au regard du mode de subsistance qui devraît être le leur est peut-être le plus grave de tous les maux qui peuvent les atteindre. »[1]

Terminons cette revue par une citation de Stuart Mill, qui va nous exposer une autre conséquence de la loi des salaires.

« Les habitudes du peuple, ainsi qu'on l'a déjà remarqué si souvent, exigent partout un mode déterminé de vie, et rien de plus, et ce mode est la condition en l'absence de laquelle les individus n'élèveront pas une famille. Il importe peu que ce revenu qui les maintient dans cette condition soit fourni par deux sources ou par une seule ; s'il y a une seconde source de revenu, ils demanderont moins à la première..... Pour la même raison, il se produit que, toutes choses égales d'ailleurs, ces métiers procurent généralement le moindre salaire, dans lesquels la femme et les enfants de l'artisan l'aident dans son ouvrage. Le revenu que les habitudes de la classe demandent et dont l'obtention garantit presque que les travailleurs se multiplieront est fourni dans ces métiers par les gains de toute la famille, tandis que dans les autres le même revenu doit être gagné par le travail de l'homme seul[2]. »

Tel est le témoignage des plus illustres représentants de l'économie politique individualiste.

On n'en peut être surpris quand on songe que la plu-

1. J. R. Mac Culloch, *op. cit.*, p. 35. Quelle admirable précision dans cette page si triste! et il faut réfléchir que ce que ce grand économiste dit de la nourriture est non moins vrai de la durée du travail, de son intensité, de l'habitation de l'ouvrier, de son vêtement, de la réduction du nombre de ses enfants, de la désertion du foyer par la mère, entraînée aussi à l'usine, etc., etc. Sur chacun de ces points, on peut et on doit répéter la page de Mac Culloch : il suffit de substituer une expression à une autre.

2. Stuart Mill, *Principles of Political Economy*, t. II, p. 488.

part d'entre eux avaient sous les yeux les maux effroyables que l'apparition du machinisme et du grand atelier à vapeur développa soudainement en Angleterre à partir de 1795[1] et en France à partir de 1820.

*
* *

On a fait maintes fois le récit des horreurs de la vie ouvrière en Angleterre au commencement du XIXe siècle. A la fin du XVIIIe siècle, l'invention des métiers mécaniques à filer et à tisser amena rapidement la construction de nombreuses fabriques le long des cours d'eau dont on utilisait les chutes. Comme, à la campagne, les bras étaient rares et que soudainement la demande devenait considérable, les patrons signaient avec les asiles et les parents pauvres des contrats d'apprentissage moyennant lesquels ils obtenaient le droit de faire travailler autant qu'ils le voulaient les enfants qui leur étaient confiés et s'engageaient à les nourrir, à les loger et à les vêtir.

On put mesurer alors la puissance singulière de cette force redoutable qu'est la concurrence et en moins de quinze années s'installait en Angleterre un régime industriel dans lequel des enfants de huit ans travaillaient quatorze heures par jour et le dimanche[2].

1. La machine d'Arkwright pour la filature du coton fut introduite en France vers 1784 ; d'autres l'avaient été auparavant. James Watt perfectionna la machine à vapeur et en fit une machine à rotation en 1806.

2. Des enfants de 7 ans et des femmes travaillaient 14 à 16 heures par jour et quelquefois plus et étaient obligés de travailler le dimanche de 6 heures à midi. « J'ai vu des enfants travailler trois semaines de suite de 5 heures du matin à 9 ou 10 heures du soir, à l'exception d'une heure pour les repas. J'ai fréquemment trouvé des enfants endormis sur le plancher de la filature », témoignage de John Moss devant le cómité de Robert Peel, 1816, cité dans Gunton, *op. cit.*, p. 288. Cf. aussi Grant's, *History of factory legislation in England.*

Ces pratiques devinrent si générales que dès 1802, il fallut modifier l'ancienne législation sur le contrat d'apprentissage en vigueur depuis Élisabeth. Sir Robert Peel, un des plus grands manufacturiers d'étoffes de coton, mesurant l'impuissance des enfants à se protéger eux-mêmes et l'impuissance des employeurs à lutter contre la concurrence, prit l'initiative du bill de 1802 qui réduisait la journée de l'apprenti à douze heures. Ce bill rencontra d'ailleurs la plus vive opposition et les industriels soutinrent qu'en le votant le Parlement rendrait les exportations impossibles et réduirait la consommation intérieure.

Bientôt les perfectionnements de la machine à vapeur permirent aux industriels de venir s'établir dans les villes où les bras s'offraient en abondance. Le stratagème du contrat d'apprentissage devenait inutile et comme la loi de 1802 ne visait que les apprentis, on put à son aise soumettre les plus jeunes enfants à un travail écrasant. La concurrence veillait à ce qu'on n'y manquât pas, et de fait la race britannique évoluait si rapidement vers le rachitisme, la grossièreté des mœurs et l'immoralité que le bill de 1819, imposé par la conscience publique, vint prohiber l'emploi d'enfants âgés de moins de 9 ans et défendre de faire travailler plus de 12 heures les enfants âgés de moins de 16 ans.

En 1825, la durée maximum de la journée de travail pour les enfants de cet âge fut réduite à 11 heures 1/2, à 11 heures en 1831 ; le bill de 1835 décida que les enfants employés dans les usines devraient assister deux heures par jour à l'école et enfin en 1844 fut votée la mémorable loi du demi-temps, *half time law*, qui commença en Angleterre la régénération des milieux ouvriers. La journée des enfants de moins de 13 ans était partagée en deux parts de cinq heures cha-

cune dont l'une devait au moins être consacrée à l'école : grâce au système de la double équipe de jeunes ouvriers, la marche des filatures n'était plus entravée et l'instruction pouvait être donnée à ceux qui avaient un si grand intérêt à la recevoir.

Il va sans dire que ce bill fut accusé de mettre en péril l'industrie anglaise et on soutint que les ouvriers qui le demandaient n'étaient que des paresseux désireux de hausser les salaires. A la Chambre des Communes, Robert Peel fit justice de ces insinuations et surtout à la Chambre des Lords, l'évêque de Chester, dont le vaste diocèse comprenait les neuf dixièmes des manufactures soumises à la loi qu'on amendait, fit cette déclaration sensationnelle : « Mon devoir d'ecclésiastique et de prélat était de visiter moi-même les nombreuses manufactures de mon diocèse, où tant d'êtres faibles, suivant les uns, ne souffraient rien, mais suivant d'autres souffraient beaucoup dans leur santé, dans leur moral, par l'effet d'un travail qui, prolongé sans mesure, les abrutit et les accable. J'ai rempli ce devoir, j'ai vu partout de mes yeux. Je déclare que l'excès du labeur est tel qu'il ne compromet pas seulement les forces et les facultés des jeunes créatures épuisées ainsi, mais leur vie même[1]. »

Et M. Dupin, dont le dévouement aux intérêts de la bourgeoisie ne peut certainement pas être suspecté, après avoir cité ces paroles de l'évêque de Chester, pouvait ajouter sans exagération : « On a vu, nous ne disons pas en France, des cités entières, des cités immenses, Manchester, par exemple, frappées dans la

1. Cité par M. Charles Dupin, dans son rapport sur le projet de loi de 1847, relatif au travail des enfants et relaté par Émile de Girardin, dans l'*Abolition de la misère et l'élévation des salaires*, lettre à M. Thiers, broch. Paris, 1856, p. 54.

santé, dans la longévité de leur population, enchaînée par les machines à la durée toujours croissante du travail. »[1]

Il n'y a là qu'une très petite partie des maux inouïs qui accablaient à cette époque les villes industrielles de l'Angleterre. *Ab uno disce omnes*. Qu'on juge par là de ce que devaient être et l'hygiène des ateliers, et la durée du travail des hommes, et surtout le salaire, à peine suffisant pour permettre aux membres des familles ouvrières de « garder ensemble leur âme et leur corps » *to keep soul and body together* dans des taudis obscurs et nauséabonds[2].

Citons seulement un document significatif; en 1839, d'après des rapports concernant les fabriques de Manchester et de Stockport, sur 22 094 ouvriers de filatures, il y en avait seulement 143 ayant atteint leur quarante-cinquième année. La misère endurée à l'âge adulte se joignait en effet à l'épuisement causé par le travail, précoce pour transformer en vieillards les ouvriers de 45 ans !

En France le spectacle n'est pas moins douloureux qu'en Angleterre. La concurrence, comme toutes les lois de la nature, ne connaît ni les frontières ni les

1. Dupin, Rapport, *Moniteur* du 27 avril 1850. — La loi de 1847 vint compléter ce premier mouvement législatif, si bien qu'en 28 ans (1819-1847), la journée de travail fut réduite de 16 heures à 5 heures pour les enfants de moins de 13 ans, de 16 heures à 10 heures pour les femmes et les enfants de 13 à 18 ans. Il semble que c'est à l'occasion des discussions dans la presse et dans les réunions publiques que suscita cette loi de 1847, que le Prof. Senior inventa le fameux argument dont on devait dans la suite faire un si ingénieux usage, à savoir que c'était pendant la dernière heure que les employeurs réalisaient leur bénéfice. Peut-être cette dangereuse affirmation, détournée de son sens, a-t-elle fourni à Karl Marx la première idée de sa théorie, non moins fameuse, des bénéfices patronaux.

2. Sur la misère en Angleterre en 1840, consulter le *Poor law Report* de 1842.

nationalités : elle opère avec la même précision partout où les conditions indispensables à son action se trouvent réunies. Notre pays se lança plus tard dans la grande lutte industrielle, aussi la loi des salaires n'y fit guère sentir son action que vers 1825 : mais nous ne devions rien perdre pour avoir attendu et il semble même que nous avions à cœur de regagner notre retard. Qu'on en juge plutôt par ces extraits du grand ouvrage classique de Villermé.

« C'est un spectacle bien affligeant que celui des ouvriers qui, chaque matin, arrivent à Mulhouse de tous côtés. Il faut voir cette multitude d'enfants maigres, haves, couverts de haillons, qui s'y rendent pieds nus par la pluie et la boue, portant à la main et quand il pleut, sous leur vêtement rendu imperméable par l'huile des métiers tombée sur eux, le morceau de pain qui doit les nourrir, jusqu'à leur retour : ils franchissent ainsi une lieue et souvent une lieue et demie le matin et autant le soir.

« Les enfants employés dans les autres filatures et tissages de coton du Haut-Rhin et dans les établissements de même nature du reste de la France ne sont pas en général aussi malheureux, mais partout pâles, énervés, lents dans leurs mouvements, tranquilles dans leurs jeux, ils offrent un extérieur de misère, de souffrance, d'abattement qui contraste avec le teint fleuri, l'embonpoint, la pétulance et tous les signes d'une brillante santé qu'on remarque chez les enfants du même âge, chaque fois que l'on quitte un lieu de manufactures pour entrer dans un canton agricole[1].

1. Villermé, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers*, t. II, p. 63. — A la même page, cet auteur ajoute ces lignes : « Ces maux sont d'autant plus à déplorer que les machines si admirables des manufactures actuelles, en permettant de remplacer avec avantage une

« ...Les enfants restent 16 à 17 heures debout chaque jour, dont 13 au moins dans une pièce fermée, sans presque changer de place ou d'attitude. Ce n'est plus là un travail, une tâche, c'est une torture, et on l'inflige à des enfants de 6 à 8 ans, mal nourris, mal vêtus, obligés de parcourir dès 5 heures du matin la longue distance qui les sépare de leurs ateliers et qu'achève d'épuiser le soir leur retour de ces mêmes ateliers [1] ».

Dans une enquête poursuivie en 1834 sur l'état physique et moral des ouvriers dans les fabriques de soie, de coton et de laine, plusieurs filateurs de coton déclarent qu'à Roubaix, la journée est de 14 heures et demie, dont 2 pour les repas et le repos, que les enfants y travaillent aussi longtemps que les hommes faits et que parmi les premiers il y en a de six ans et beaucoup de huit ans [2].

Deux filateurs témoignent qu'à Rouen la durée du travail, non de la journée, est de 13 heures et demie en toute saison [3]. Un autre atteste que la durée du travail est de 13 heures dans les départements du Haut et du Bas-Rhin [4].

A Saint-Quentin, les ouvriers de tout âge et de tout sexe travaillent 13 heures par jour. A Elbeuf, la durée du travail effectif est aussi de 13 heures sur une journée de 15 heures ; il en est de même à Abbeville et à Louviers. Dans un rapport fait à la Société industrielle de Mulhouse, le 27 février 1827, on lit que la durée journalière, dans les filatures, était ordinairement 13 à 14 heures, pour les enfants comme pour les adultes !

grande partie des adultes par des enfants, augmentent sérieusement le nombre de ceux-ci dans les ateliers, en même temps qu'elles retirent de plus en plus la fabrication des mains des agriculteurs. »

1. Villermé, *op. cit.*, p. 91.
2. Mimerel, *Enquête relative à diverses prohibitions*, t. III, p. 194.
3. Déposition Sonquet-Lemaître.
4. Déposition Crepet.

Ce n'est pas là le point extrême : la concurrence infatigable poursuit toujours son œuvre et dix ans plus tard, le 31 mars 1837, dans un rapport lu à cette même Société industrielle on trouve ces remarquables paroles : « Il est des filatures en France qui retiennent leurs ouvriers pendant 17 heures chaque jour et les seuls moments de repos pendant ces 17 heures sont une demi-heure pour le déjeuner et une heure pour le dîner, ce qui laisse quinze heures et demie de travail effectif ».

Ces excès n'oppriment pas seulement les filateurs des grands ateliers mécaniques, « les ouvriers qui travaillent chez eux, en famille et à la main, au tissage des étoffes de soie, de laine et de coton restent ordinairement courbés 14 à 16 heures par jour sur leurs métiers et même jusqu'à 17 heures[1] ».

Aussi bien, le savant consciencieux auquel j'emprunte la plupart de ces renseignements en est-il réduit, après avoir tracé ce désolant tableau, à rappeler que pour les forçats la journée de présence est de 12 heures, sur lesquelles on ne prend que 10 heures de travail effectif, et qu'aux Antilles, les esclaves noirs ne travaillent que 9 heures sur 24[2] !

Il est facile aux ignorants, en présence de pareils maux, d'accuser la rapacité des patrons ; mais, ainsi que je l'ai déjà dit, une pareille accusation ne résiste pas à l'examen des faits. Les grands industriels de Mulhouse étaient, dès cette époque, connus pour leurs sentiments d'humanité et de dévouement aux intérêts de leurs ouvriers et, à maintes reprises, M. Villermé se plaît à leur rendre hommage.

« Mais que peut leur dévouement isolé ? Beaucoup

1. Villermé, *op. cit.*, p. 61.
2. Villermé, *op. cit.*, p. 64.

signalent eux-mêmes les faits que je viens de rapporter, en gémissent et appellent de tous leurs vœux un remède à un si grand mal, qu'ils sont cependant forcés de conserver dans leur propre usine. Et en effet à quelle condition leur est-il permis de diminuer la durée trop longue du travail des enfants ? — En diminuant aussi le salaire ou en le conservant intact. Dans le premier cas, les parents enverront leurs enfants travailler dans des fabriques d'où, au prix de leur santé, ils rapporteront quelques centimes de plus[1]. Dans le second, les fabricants ne pourront plus soutenir la concurrence. Dans les deux cas, leur ruine est également certaine[2] ».

La concurrence, en effet, ne tarde pas à terrasser l'employeur qui se révolte contre ses décrets. Les employés, nous le verrons, peuvent tenter la lutte et triompher, mais lui-même est impuissant. Et si l'on veut bien me permettre une comparaison qui, comme un *leitmotiv*, revient sans cesse à mon esprit toutes les fois que je visite une usine, je dirai que la concurrence appliquée au contrat individuel de travail ressemble à la mort, fauchant l'humanité. On connaît ces tableaux toujours impressionnants dans lesquels le peintre a représenté la Grande Faucheuse poussant devant elle et sans pitié

1. Les parents n'auront pas, en effet, d'autre alternative, puisque les salaires des parents sont, en vertu de la même action de la loi des salaires (*vide supra* les paroles de Stuart Mill, et *infra*, p. 175), réduits d'une somme équivalente au salaire que gagnent les enfants. Si les enfants gagnent un salaire moindre, la nourriture des membres de la famille sera encore réduite et avant de se préoccuper de soustraire ses enfants à un travail épuisant qui compromet leur santé pour l'avenir, il faut évidemment manger du pain *aujourd'hui*.

2. Villermé, *op. cit.*, p. 66. — A la suite de ces lignes, cet auteur ajoute : « Admettons un instant que pour rester fidèle au principe sacré de l'humanité, un fabricant change la direction ou la nature de ses affaires, le mal sera-t-il moins grand ? Non, car à la place de son usine, il s'en élèvera une semblable dont le maître sera moins délicat que lui sur les moyens de s'enrichir. »

la troupe des humains ; ici un jeune couple qui vient à peine de commencer la chanson d'amour, là une mère qui allaite son enfant, plus loin une grappe de personnages qui se livrent aux plaisirs des sens, et à côté un robuste travailleur aux bras noueux et le marteau à la main, accomplit le travail qui doit gagner le pain de la famille ; enfin dans le fond un paysan qui va moissonner les épis mûrs juste récompense de tant de labeurs. Tous lèvent les bras, en suppliant et demandant que quelques instants leur soient accordés ; la Faucheuse implacable reste sourde aux prières de tous, bons ou méchants, travailleurs ou voluptueux.

Ainsi agit la concurrence au regard du salaire des travailleurs manuels. Ils sont là des centaines et des milliers qui demandent une hausse de quelques centimes, soit pour satisfaire leurs passions avilissantes, soit, en beaucoup plus grand nombre, pour subvenir aux besoins, très réduits pourtant, de leurs femmes et de leurs enfants. Celui-là montre son foyer désert et malpropre, parce que sa femme est obligée d'aller travailler à l'usine ; cet autre tient dans ses bras son nouveau-né qui réclame l'allaitement maternel ; ce troisième montre le teint hâve de ses enfants à qui il ne peut donner une nourriture suffisante. Chacun plaide une cause sacrée entre toutes, puisqu'elle est celle du droit pour le travailleur manuel de gagner par son travail la subsistance de sa famille *aussi nombreuse que le respect des lois providentielles la lui fera* ; la concurrence reste sourde à tous ces appels, et, dérision suprême, elle se sert des employeurs, même les plus compatissants, même de ceux au cœur desquels palpiterait la charité d'un Saint-Vincent-de-Paul, pour être les instruments de son œuvre. *Sous le régime du marché individuel de travail*, sa victoire est certaine et écrasante.

Sans doute, suivant l'exemple de l'Angleterre, la France recourra à son tour à l'intervention du législateur pour mettre fin à de si grands maux ; la loi de 1841 sera votée après une discussion mémorable dans laquelle l'archevêque de Rouen, faisant écho à la voix de l'évêque anglican de Chester, déclarera « qu'en ces jours de progrès et de découvertes, il faut une loi de fer pour empêcher de tuer les enfants par le travail[1] ». Mais cette mesure législative n'aura qu'une action insignifiante ; six années plus tard, alors que M. Charles Dupin en sera réduit à plaider devant une assemblée peu clairvoyante et trop portée à écouter les conseils de l'égoïsme, les circonstances atténuantes en faveur d'une loi nouvelle qu'il garantira n'être pas « trop humaine[2] », M. Boissel pourra, sans rien exagérer, prononcer ces paroles à la tribune de la Chambre : « qui d'entre vous, Messieurs, à l'aspect de la dégradation physique de la classe pauvre dans toutes vos grandes villes industrielles, qui de vous n'a plaint la

1. Cité par Mataja, Les origines de la protection ouvrière en France, *Revue d'économie politique*, 1895, p. 73.

2. Le passage entier mérite d'être rapporté : « D'après la loi française, l'adolescent doit fournir 72 heures de travail par semaine, d'après la loi britannique, il n'en fournit que 69, 3 étant ôtées du travail du samedi. De plus, chez les Anglais, le travail de 12 heures ne peut atteindre que l'adolescent de 13 ans, tandis que chez nous il atteint celui de 12 ans. Chez les Anglais, on ne pouvait, jusqu'en 1844, demander 8 heures de travail qu'à des enfants d'au moins 9 ans ; chez nous, cette durée de travail peut être demandée à des enfants de 8 ans. Chez les Anglais, le travail de nuit est absolument interdit aux adolescents ; chez nous, il est permis pour récupérer le temps perdu par l'effet d'un chômage du moteur mécanique et pour opérer des réparations urgentes.

« Nous vous montrons avec soin tous ces contrastes, Messieurs les pairs, afin de vous bien convaincre que notre loi de 1841, pourrions-nous le dire sans hésiter, n'était pas trop humaine, qu'elle ne protégeait pas trop l'adolescence et l'enfance, qu'au contraire elle protégeait moins ces deux classes de travailleurs que ne le faisait l'Angleterre. » Rapport de M. Charles Dupin sur le projet de loi relatif au travail des enfants, 29 juin 1847, cité par Emile de Girardin, dans l'*Abolition de la misère et l'élévation des salaires*, lettre à M. Thiers, broch. Paris, 1856, p. 21.

destinée de ces pauvres enfants, maigres, pâles, décharnés et si épuisés déjà qu'on doute presque en les voyant qu'ils puissent vivre jusqu'à l'âge d'hommes. En effet beaucoup de ces êtres étiolés meurent vers l'époque de la puberté... les autres, hommes faits, augmenteront cette population étiolée, maladive qui semble une race d'hommes à part et qui portent sur la figure le cachet d'une misère incurable et d'une vieillesse anticipée[1] ».

En de pareilles matières, l'action du législateur est à peu près impuissante ; sans doute on peut décréter que les ateliers chômeront un jour par semaine et que leurs portes resteront closes devant les enfants n'ayant pas atteint un âge déterminé, mais ces mesures excellentes n'arrêtent que quelques-uns des fléaux qui s'abattent sur la famille ouvrière. Si l'on s'attaque à eux plutôt qu'à d'autres, ce n'est pas parce qu'ils sont les plus redoutables, mais parce qu'ils offrent une prise à l'action gouvernementale. Le travail précoce épuise l'enfance, mais la nourriture insuffisante et malsaine, le logement nauséabond, le vagabondage dans les rues ne lui sont pas moins funestes, et pourtant le législateur ne peut absolument rien pour assurer au père un salaire qui lui permette de développer la santé physique et morale de ses enfants.

Aussi, à la veille de cette révolution de 1848 qui allait mettre les problèmes du travail industriel au premier plan des préoccupations publiques, Michel Chevalier, un économiste orthodoxe aussi, pouvait-il écrire : « je pose en fait qu'il y a une moitié du peuple français dont l'alimentation n'est pas suffisante au gré de l'hy-

1. Discours de M. Boissel, prononcé à la tribune de la Chambre des députés, le 27 juillet 1847, cité par Emile de Girardin, *op.* et *loc. cit.*

giène », et Jules Simon allait publier son petit livre dont le titre seul est un drame : *l'ouvrier de huit ans*.



Les faits contemporains apportent en faveur de la loi des salaires un témoignage non moins irrécusable. Sans doute, grâce à l'emploi de l'unique force capable de résister à la concurrence, *la cohésion organique des ouvriers*, des progrès sensibles ont été réalisés et ces progrès ont été le plus grands dans les deux pays qui ont su le mieux organiser cette cohésion des employés, l'Angleterre et les États-Unis, mais d'innombrables phénomènes économiques attestent l'action toujours agissante de la concurrence sur le contrat de travail. En France, malheureusement, cette action reçoit souvent encore sa pleine expansion ; dans les cas trop rares où elle est paralysée et contrecarrée, il suffit pour la discerner de se livrer à une analyse un peu minutieuse. En physique, personne ne nie l'action de la pesanteur, sous prétexte qu'en entrant dans un appartement on ne constate pas la chute de tous les objets et de tous les meubles qui s'y trouvent ; on se contente de dire que la résistance du plancher ou de la table ou de la cheminée contrarie l'action de la pesanteur. Combien les phénomènes économiques apparaîtraient, plus clairs et plus simples, si l'on voulait seulement les étudier avec une bonne méthode scientifique !

Voici une énumération de quelques faits économiques dont le témoignage est spécialement probant ; la plupart sont notoires, aussi le lecteur pourra souvent les rapprocher des faits spéciaux qui seraient à sa connaissance personnelle.

1° Il existe, on le sait, de grandes différences de salaires entre les ouvriers des différents pays, et dans un

même pays entre les ouvriers des différentes provinces, et dans une même province entre les ouvriers des différentes professions. Or, si l'on s'attache aux variations de salaires entre les divers pays de la Terre ou entre les diverses provinces d'un même État, on constate que ces variations s'expliquent beaucoup moins par la différence des prix des denrées nécessaires à la subsistance de l'ouvrier que par la différence des besoins de ce même ouvrier. Ainsi le charpentier breton reçoit un salaire très inférieur à celui que perçoit le charpentier parisien : l'infériorité du coût de la vie en Bretagne n'explique qu'une partie de cette différence qui est surtout engendrée par la différence des besoins des deux ouvriers comparés[1].

« L'Hindou maçon ou charpentier, dit M. Levasseur, qui gagne 8 annas (soit au pair 20 sous, et, au change actuel de l'argent, 10 sous de France) par jour et le Japonais dont le salaire équivaut à 20 ou 25 sous ne vivent assurément pas comme le maçon de New-York qui reçoit quatre dollars[2]. »

1. Ceci démontre en passant quel est le véritable sens d'une formule souvent répétée dans certains milieux, — qui s'empressent d'ailleurs de lancer leurs fils dans les carrières urbaines — formule suivant laquelle « les jeunes paysans ont bien tort de vouloir aller dans les villes où ils gagnent plus, cela est vrai — quand ils trouvent du travail — mais où les dépenses de la vie croissent en proportion du gain ». Cette phrase ne peut être acceptée sans de formelles réserves, car cet accroissement de dépenses journalières procurera aussi un grand accroissement de jouissances et, si l'on veut se contenter de son ancien étalon de vie, de notables économies pourront être réalisées. Ces économies ne sont pas impossibles ; les nombreux Auvergnats qui amassent un petit pécule à Paris le prouvent. Si l'on voulait faire une étude minutieuse de ce sujet, il est probable qu'on découvrirait que beaucoup de gens ne vivent encore à la campagne que parce qu'eux-mêmes ou leurs parents ont gagné de l'argent à la ville : témoins ces Auvergnats mêmes et ces « vieux parents » à qui tant de domestiques normandes et autres, placées en condition à la ville, envoient par mandat-poste une pension mensuelle.

2. M. Emile Levasseur, l'*Ouvrier américain*, Paris, Larose, 1898, t. Ier, p. 611. — Les charpentiers du pays d'Orissa gagnaient, en 1892, 7 à 5 annas par jour. Dans d'autres régions, ils avaient 15 roupies en moyenne par mois.

Ces faits sont d'ailleurs bien connus des employeurs qui embauchent autant qu'ils peuvent des ouvriers nouvellement arrivés à la ville ou même les font venir des provinces où les mœurs plus frustes ont amené un moindre développement des besoins.

En ce qui concerne la diversité du taux des salaires suivant les professions, il est non moins certain que la difficulté du travail, son caractère malsain, ou désagréable, en un mot toutes les modalités qui peuvent l'affecter ne suffisent pas à expliquer les diversités des rémunérations. Un ouvrier peintre gagne plus qu'un employé de banque, et pourtant il faut plus de préparation pour être employé de banque que pour être peintre : mais les besoins de l'ouvrier sont plus grands que celui du commis de banque, généralement recruté dans un milieu économe et ordonné.

2° Dans les filatures et les tissages, les femmes accomplissent aisément le même travail que les hommes et même, souvent, l'agilité de leurs doigts et leur application leur donnent un avantage sur leurs concurrents masculins ; cependant elles gagnent toujours un salaire moindre, quoique la tâche accomplie soit équivalente. En effet, les besoins des femmes sont moindres que ceux des hommes, et la loi des salaires opère ici avec une telle énergie que les efforts les plus vigoureux des *Trade's Unions* anglaises n'ont pu encore aboutir à la contrecarrer.

3° Dans toutes les industries où la chose est possible, une poussée, irrésistible sous le régime du marché individuel de travail, entraîne le patron à substituer le travail des femmes à celui des hommes, celui des enfants à celui des adultes. Il est inutile d'insister sur ce fait, illustré par de si nombreux exemples, et on connaît les luttes soutenues par les syndicats ouviers pour restrein-

dre le nombre des adolescents qui, sous prétexte d'apprentissage, ne font que procurer à l'employeur du travail au-dessous du cours.

4° Lorsque, dans une cité industrielle, on examine les revenus de la famille ouvrière, soit que le père aille seul à l'atelier, soit que le père et la mère y travaillent, on constate que ces revenus sont à peine suffisants pour permettre au ménage ouvrier d'avoir un nombre d'enfants proportionnel aux besoins de l'industrie, tant que celle-ci peut faire état des provisions de travail, que l'afflux des ouvriers, venus du dehors lui fournit. Les célibataires et les ménages sans enfants peuvent mener un train de vie normal, qui est même plutôt large pour les premiers ; les ménages qui ont le nombre d'enfants conforme aux besoins de la production ont à peine le nécessaire, et ceux qui dépassent ce nombre se trouvent dans une misère d'autant plus grande que l'union a été plus féconde.

On peut faire une enquête sur ce point dans les divers centres industriels de France; on arrivera invariablement à la même conclusion et à la vérification de la formule qui vient d'être énoncée. Le fait est très frappant à Elbeuf. Lorsqu'on y observe un ménage ayant deux enfants, ce qui est le cas normal dans cette ville, et qu'on fait l'addition des gains du père et de la mère, travaillant tous deux à la fabrique, — ce qui est aussi très fréquent dans ce centre industriel — on constate que le revenu moyen de la famille, qui est de 33 fr. 60 environ par semaine[1], suffit à peu près à ce que ces ouvriers considèrent comme leurs

1. Pour le calcul de cette moyenne, il est tenu compte des chômages qui durent cinq à six semaines, à chaque saison de tissage, c'est-à-dire entre deux mois et demi et trois mois par an.

besoins. Les ouvriers non mariés ou n'ayant pas d'enfants jouissent d'un excédent dont le plus souvent ils font malheureusement un mauvais emploi, et les ménages qui ont quatre, six ou huit enfants se trouvent dans une situation inextricable et tombent partiellement à la charge de la charité publique ou privée qui, d'ailleurs, ne leur donne qu'un secours très insuffisant.

Si l'on pousse plus loin son observation et que l'on s'efforce d'analyser avec quelque précision la force qui maintient encore contre la concurrence le taux des salaires à tel niveau plutôt qu'à tel autre plus bas, on constate que les ouvriers dont les besoins sont le plus développés, quelle que soit la raison de ce développement, qu'elle soit digne d'éloge ou de blâme (observation de la loi morale dans le mariage amenant une nombreuse famille ou débauche, organisation confortable du foyer ou ivrognerie, besoin de prévoyance, etc.) rendent à leurs camarades un service signalé. Grâce aux salariés qui estiment n'avoir que le nécessaire, d'autres peuvent avoir un peu de superflu, dont ils feront, d'ailleurs, un bon ou un mauvais emploi suivant leur bonne ou mauvaise formation sociale.

Cette vérité a été très finement exposée par un perspicace économiste américain, M. Gunton, dans son beau livre *Wealth and Progress*.

« Le taux des salaires, dit-il, et par suite la prospérité sociale des masses ne sont pas maintenus et poussés en avant par l'influence de ceux dont l'étalon de vie est au-dessous du maximum ou de la moyenne, mais par la pression constante des désirs non satisfaits de ceux dont l'étalon de vie est le plus haut dans leur classe. En d'autres termes, le progrès social et la civilisation sont promus non pas tant par l'économie des richesses que par leur consommation. Ceux qui éco-

nomisent, spécialement parmi les salariés, ne sont en état de le faire, toutes choses égales d'ailleurs, que parce que d'autres consomment. Si tout le monde économisait, qui pourrait consommer ? et si personne ne consommait, qui pourrait économiser ?[1] »

Cette doctrine, si grosse de conséquences, paraît pleinement exacte, quoiqu'on ait objecté que « ce sont les ressources de l'ouvrier qui déterminent son mode de vivre et non son mode de vivre qui détermine ses ressources »[2]. Sans doute un ouvrier ne peut satisfaire ses besoins que dans la mesure des ressources que lui fournit son salaire, mais au préalable il n'accepte de travailler pour un salaire déterminé que s'il sait que cette rémunération lui suffira pour garder l'étalon de vie qu'il considère comme indispensable. Il est évident qu'un ouvrier américain serait obligé, s'il venait en Italie, de limiter la satisfaction de ses besoins au tantum que permettraient ses gains, mais précisément un ouvrier américain *se garde de venir chercher du travail en Italie*. Au contraire les Italiens émigrent aux États-Unis, et en vertu de la loi économique qui fixe les salaires suivant les besoins d'une famille appartenant à la catégorie de celles dont l'existence coûte le plus cher dans le milieu ouvrier dont le travail est demandé, ils y vivent dans l'abondance et y font d'importantes économies, qui leur permettent de revenir bientôt dans leur patrie.

De ces observations découlent deux conséquences importantes dont voici la première : le grand moyen

1. *If everybody saved, who could consume ? and if nobody consumed, who could save.* Gunton, *Wealth and Progress*.

2. M. Paul Leroy-Beaulieu, *Traité théorique et pratique d'économie politique*, t. II, p. 261. — M. Emile Levasseur adhère à l'opinion de M. Paul Leroy-Beaulieu : cf. l'*Ouvrier américain*, t. I, p. 616.

pour amener la hausse des salaires, et par là l'amélioration de la condition des ouvriers consiste à développer en ceux-ci des besoins de vie saine et conforme à la dignité humaine. C'est ce que savent très bien, même dans les pays où, comme la France, le mouvement syndical n'est encore qu'à ses débuts, tous les véritables chefs des syndicats ouvriers, dignes de ce nom. En Angleterre et aux États-Unis, les leaders des *Trade's Unions* ont sans cesse sur les lèvres cette belle expression, *the dignity of mankind*, la dignité humaine dont ils développent avec amour toutes les obligations et tous les droits [1] dans les réunions publiques et dans de petits *tracts* répandus à profusion [2].

Les ouvriers dont l'action bienfaisante concourt à l'amélioration du sort de leurs camarades sont donc ceux qui ont une conception plus haute des besoins de l'homme et non pas ceux qui, se contentant de leur maigre salaire, se bornent à l'employer de leur mieux. Évidemment c'est grâce aux turbulents et aux mécon-

1. Pourquoi dans les milieux catholiques ce mouvement a-t-il jusqu'ici rencontré plus de défiance que de sympathie ? Qui donc peut exalter mieux que nous la dignité de l'homme, nous qui croyons que Dieu a fait notre âme à son image et à sa ressemblance, qui avons un Dieu pour frère et qui affirmons notre foi en une vie future faite de la participation à la vie divine ? C'est toujours le même imbroglio : ce sont les matérialistes qui dans notre pays parlent avec le plus d'enthousiasme de la valeur de la vie humaine et de la grandeur de l'homme.

2. « Si le niveau de l'existence se maintient à la hauteur du salaire, celui-ci se maintient. — D. Qu'est-ce qui produit le niveau de l'existence ? — R. En règle générale, dans tous les pays et dans tous les temps, la demande d'augmentation de salaire est la conséquence de la pression exercée par des besoins nouveaux. Un homme qui sait lire et qui désire lire demandera un salaire qui lui permette d'acheter des livres. Le repos du dimanche oblige à un salaire qui en six jours suffise pour la semaine : habit râpé fait salaire râpé ; logement misérable fait salaire misérable ; au contraire, bons habits, bonne nourriture, bon logis signifient bons salaires. Vous ne pouvez avoir du mieux que quand vous sentirez le besoin du mieux. » *The eight hours Primer*, nº 1, par Geo E. Mc Neill, cité par M. Levasseur, *op. cit.*, p. 615.

tents[1], et non pas grâce aux dociles que la condition des ouvriers s'améliore.

Cette opinion, quelque surprenante qu'elle paraisse à l'esprit français qui persiste encore, en dépit des témoignages innombrables des faits, à s'orienter vers l'économie plutôt que vers la production, ne sera, croyons-nous, contestée par aucun de ceux qui ont vu de près le mouvement ouvrier. L'âpreté avec laquelle, dans certains milieux, on a lutté contre la diffusion de l'instruction dépose aussi en sa faveur : on sait que la culture de l'esprit développe les besoins et fait hausser les salaires.

En second lieu et en sens inverse, suivant la très fine formule de Mac Culloch, « l'abaissement de l'opinion des classes laborieuses au regard du mode de subsistance qui devrait être le leur est peut-être le plus grave de tous les maux qui puissent les atteindre ». Que de fois cette phrase revient à l'esprit quand, après avoir visité une usine aux métiers d'une puissance productrice si merveilleuse, on pénètre dans le logement infect d'une famille ouvrière ! On a la sensation, physique, en quelque sorte, que le difficile n'est pas véritablement, quoi qu'en disent les employeurs, de faire remonter le salaire au taux qui permettra le maintien de la femme au foyer, une alimentation et un logement plus sains, mais de réveiller en ces âmes ouvrières dé-

1. On voudra bien ne pas confondre les mécontents avec les révoltés et les révolutionnaires. — Mac Culloch indiquait aussi la même idée lorsque, au milieu de ce siècle, il signalait parmi les causes de ce fait que les classes laborieuses n'avaient pas tiré des immenses progrès industriels tous les avantages qu'on pouvait espérer, l'habitude croissante des ouvriers de se nourrir de pommes de terre. « Après qu'ils ont adopté cette coutume, ils en sont les esclaves, car leurs salaires étant déterminés par les prix de la pomme de terre, ils ne peuvent plus, quelque désir qu'ils en aient, l'abandonner pour la remplacer par une denrée meilleure et plus coûteuse. » Mac Culloch, *A treatise on the circumstances which determine the rate of wages*. London, Longman, 1851, p. 96.

chues le besoin de ces choses pourtant essentielles. Elles ont désappris la manière de vivre normalement et elles en sont arrivées à cette triste condition dans laquelle l'homme perd la conscience même des fléaux qui le dégradent. Le jour où cette conscience se réveillerait, la hausse des salaires suivrait fatalement, car la production des richesses est assez abondante à notre époque pour permettre à tous de mener une vie digne d'une créature de Dieu.

5° Toutes les fois que, par une mesure législative, on a augmenté en quelque sorte les besoins de l'ouvrier, soit ses besoins de loisir, en limitant la journée de travail des femmes et des adolescents, ou en prescrivant le repos hebdomadaire, soit son besoin de subvenir lui-même à la subsistance de ses jeunes enfants, en prohibant leur entrée à l'usine, soit son besoin de prévoyance en l'obligeant à effectuer un versement pour une caisse de retraite ou d'assurance contre l'invalidité, les accidents ou le chômage, le salaire de l'ouvrier est demeuré invariable et la dépense supplémentaire a été tout entière supportée par l'employeur qui, naturellement, élevait son prix de vente. Ainsi dans les cas où la pratique du repos dominical succédait à l'usage du travail du dimanche, l'ouvrier gagnait en six jours autant qu'en six jours et demi ou sept, c'est-à-dire que son salaire journalier haussait. Dans le cas où les enfants ne pouvaient plus aller à la fabrique, le salaire des parents se trouvait accru d'un tantum équivalent au gain de leur enfant, et, dans le cas de versement obligatoire aux diverses caisses d'assurances, non seulement l'employeur ne pouvait pas récupérer sur le salaire de ses ouvriers le versement mis à sa charge, mais il était encore obligé de hausser les salaires pour tenir compte à l'employé des cotisations qui lui étaient imposées.

Les proportions de ce traité ne me permettent pas de rapporter les nombreux faits sur lesquels s'appuient ces conclusions : bornons-nous à en relater trois.

En Allemagne, les diverses lois qui, depuis douze ans, ont institué les assurances obligatoires que l'on sait, n'ont pas amené une diminution du taux des salaires et toute la charge a été supportée par l'employeur et en définitive par le consommateur.

La loi française de 1898 sur les accidents du travail n'a pas davantage pesé sur les salaires des employés, et il en a été de même de la loi plus récente du 30 mars 1900 sur la réduction de la journée de travail dans les établissements mixtes : les ouvriers salariés à la journée ont conservé leur rémunération, et il a été facile d'adopter pour ceux qui étaient payés à la tâche diverses combinaisons permettant d'arriver au même résultat[1].

Ces constatations, qui appuient pleinement les principes exposés au paragraphe précédent, sont peut-être, on doit le remarquer, en passant, une des preuves les plus douloureuses de la loi des salaires. On sait quelle force de résistance les employeurs opposent à toute nouveauté qui doit accroître le coût de production et pourtant, malgré leur ardent désir, ils sont obligés de s'arrêter devant une résistance plus puissante encore : la vie de l'ouvrier est si parcimonieusement réglée, ses besoins de nourriture, de logement, de vêtement sont

1. Ceci résulte de renseignements personnels que j'ai contrôlés auprès de plusieurs publicistes très documentés sur les questions ouvrières. — Au surplus, il est entendu que je ne prétends pas que les employeurs, dans ces divers cas, ne se soient jamais efforcés de modifier cet état de choses et n'y aient réussi quelquefois pour un temps très court, mais je crois que, si on observe attentivement, on constatera que ces efforts ont très généralement échoué ou n'ont obtenu qu'un demi-succès et de très courte durée.

si savamment réduits au-dessous du minimum vrai qu'il n'y a plus rien à rogner sur le salaire, et toute charge nouvelle imposée à l'ouvrier doit trouver en face d'elle une ressource supplémentaire.

Et comme le propre des études scientifiques est de permettre la prévision de l'avenir et la direction de la conduite conformément aux prévisions, j'ajouterai que, si la loi sur la caisse des retraites est votée, le même phénomène se reproduira *infailliblement*. Seule l'ignorance des lois économiques peut conduire les ouvriers socialistes à protester contre un projet qui leur impose une dépense[1] et les membres du Parlement à discuter longuement et avec ardeur la question de savoir quelle charge proportionnelle sera imposée aux employeurs et aux employés. Les ouvriers devraient savoir que la charge ne sera qu'apparente, et on peut prédire aux membres du Parlement que, en toute hypothèse, les employeurs supporteront et leur part et celle de leurs employés.

6° Toutes les fois que l'employé jouit, en sus des revenus de son travail, de revenus accessoires, provenant d'une source quelconque, son salaire annuel est réduit d'une somme correspondante au montant de ces revenus accessoires. Cette formule, dont on aperçoit les redoutables conséquences, s'appuie sur des constatations multipliées et indiscutables. Elle ne veut pas dire, ce qui serait absurde, qu'un ouvrier plombier parisien qui gagne 7 fr. 50 par jour ne gagne plus que 7 francs parce qu'il vient d'hériter d'une petite somme qui lui rapporte 150 francs par an (300 jours $\times$ 0 fr. 50 $=$ 150 francs) ou parce que sa femme peut gagner semblable

1. Ces lignes ne doivent pas être considérées comme une approbation du projet de loi visé; je veux seulement remarquer que l'attitude des socialistes est contradictoire avec les prémisses de leur doctrine.

somme « à faire des ménages » ; elle signifie que, dans les professions dans lesquelles *la majorité* des salariés jouissent de revenus accessoires, dérivant d'une service quelconque, les salaires seront réduits en proportion du montant de ces ressources extrinsèques.

Deux faits, dont l'un a acquis une douloureuse notoriété, suffiront à appuyer cette assertion. On sait combien est insuffisant le salaire des couturières en atelier et des employées de magasin à Paris : il est souvent de deux francs par jour et ne s'élève presque jamais au-dessus de trois francs ; comme la jeune fille doit pourvoir à tous ses besoins de nourriture, de logement et de vêtement, il est manifeste que cette rémunération est tout à fait dérisoire. Or, de l'avis de tous ceux qui se sont occupés de la protection de la jeune fille à Paris, une des grandes causes de ce mal se trouve dans l'existence de la prostitution. Comme la mauvaise conduite fournit des ressources, l'ouvrière ou l'employée peut accepter de ne gagner qu'un moindre salaire[1] : celui-ci devient le salaire courant et à son tour il pousse à la prostitution, puisque la malheureuse jeune fille ne peut vivre honnêtement de son travail. Ainsi on tourne dans un cercle vicieux, le bas salaire engendre la prostitution et la prostitution engendre le bas salaire.

Les mêmes principes expliquent aussi que le traitement accordé aux gardiens des squares, aux huissiers, garçons de bureau et concierges des ministères, préfectures, mairies, musées, etc., soit si peu élevé ; comme ces emplois sont très généralement remplis par des sous-officiers retraités, de vieux marins pensionnés, ou

1. Il y a même pis encore, puisque dans certains magasins les jeunes filles ne reçoivent aucun salaire en raison des relations très spéciales que le genre d'affaires ou la réputation très particulière (!) de la maison leur permet de nouer.

d'anciens gendarmes, ceux-ci peuvent se contenter d'un faible traitement; on connaît la phrase usuelle dont ils aiment à se servir : « avec ma petite pension et mon traitement, cela me suffit pour vivre[1] ».

Les « pourboires » fourniraient aussi matière à une remarque semblable : à leur début, pendant la période où ils commencent à s'introduire dans une profession ils accroissent le salaire de l'employé : bientôt, s'ils se généralisent, ils lui sont substitués en tout ou en partie et on sait même que les patrons des grands cafés et des grands restaurants parisiens exigent une redevance de leurs « garçons »[2].

7° Dans toutes les professions où le mari travaillant au foyer peut être aidé par sa femme, si l'on essaie de faire la part du salaire total qui a été véritablement gagnée par le mari, on trouve que son salaire est inférieur à celui qu'il gagnerait seul dans un autre métier et que le salaire total qu'il perçoit actuellement est juste égal aux salaires gagnés par les ouvriers des autres professions que n'aide pas le concours de leur femme.

Ce fait est trop notoire pour qu'il soit besoin d'insister et les ouvriers tailleurs de toutes les villes, et spécialement de toutes les capitales du monde occidental n'ont que de trop fréquentes occasions de vérifier sur eux-mêmes l'exactitude de la loi des salaires.

1. C'est à tort que l'on explique souvent la modicité du traitement de ces employés par la facilité de la fonction qu'ils remplissent.

2. M. Gunton cite plusieurs exemples intéressants : « Quand l'ouvrier anglais recevait des secours de la paroisse, en plus de son salaire, son revenu provenant de ces deux sources réunies n'était pas plus élevé qu'il ne le fut plus tard, lorsque, après la suppression des secours de la paroisse, le salaire fut seul à le fournir. De même, dans les endroits où les ouvriers ont le droit de nourrir une vache, ou de cultiver de petits lopins de terre, le taux des salaires est proportionnellement moins élevé que là où tout le salaire est payé en argent. » George Gunton, *Wealth and Progress*. New-York, Appleton et C°, 1894, p. 220.

8° La même diminution atteint, pour les mêmes causes, les salaires des ouvriers mariés dont les femmes et les enfants peuvent trouver du travail dans des fabriques voisines, notamment des filatures ou des tissages.

Voici à ce propos une statistique extrêmement intéressante dressée en 1875 par l'Office du travail de Massachussets, qui s'était livré à une étude minutieuse du salaire et des dépenses de 393 familles, dont les membres étaient employés dans des industries différentes.

PROFESSIONS	GAINS ANNUELS DU PÈRE	NOMBRE DE PERSONNES dans la famille	FEMME OU ENFANTS travaillant	GAIN TOTAL DE LA FEMME et des enfants	GAIN TOTAL ANNUEL de la famille	COUT TOTAL de LA VIE
	dollars			dollars	dollars	dollars
Artisans (1).	752 36	4 3/4	1/4	69 04	821 40	772 21
Métallurgistes.	739 30	4 1/2	1/3	90 51	829 81	723 »
Ouvriers du bâtiment. . .	721 32	4 1/2	1/3	73 »	794 32	740 03
Charretiers.	630 02	5 1/2	1/2	105 »	735 02	729 04
Ouvriers en chaussures et en cuir.	540 »	4 3/4	1 »	209 »	749 »	693 13
Manœuvres de la métallurgie.	458 09	5 1/2	1 1/18	256 08	714 17	697 92
Ouvriers techniques des fabriques (2).	572 10	5 »	1 »	250 35	822 45	755 04
Manœuvres de fabriques. .	386 04	6 3/4	1 1/2	284 08	670 12	638 99
Manœuvres des ouvriers d'art (3).	433 06	5 9/10	1 1/10	232 02	665 08	642 08
Journaliers (4).	424 12	6 1/2	1 1/3	257 93	682 05	650 81

1. Ici figurent les ouvriers de l'ameublement, les ouvriers en voitures, les chapeliers, les ouvriers en cigares, les tailleurs de pierre, les ouvriers en fouets.

2. Cette classe comprend spécialement les tisseurs et les filateurs.

3. Dans cette classe sont rangés les manœuvres employés dans les métiers visés dans la première classe.

4. Dans cette catégorie, sont rangés notamment les manœuvres pour les travaux de construction, les journaliers employés dans les rues, les débardeurs des quais, les matelots pêcheurs.

M. Gunton, à qui j'emprunte ce tableau [1], indique que de ces chiffres trois conclusions se dégagent :

1° La somme totale des gains de la famille moyenne prise dans une classe quelconque de salariés est toujours proportionnée au coût de la vie de la famille moyenne de cette même classe.

2° Le salaire du père est réduit dans la proportion de la contribution apportée par la femme et les enfants.

3° L'étalon de vie et en conséquence le revenu total de la famille sont le plus bas dans les cas où la femme et les enfants contribuent le plus aux ressources du ménage.

« Ainsi, dit le rapport de l'Office du travail, dans aucun des cas où le père est assisté par sa femme ou ses enfants, il ne gagne autant que les autres ouvriers. Et il gagne le moins dans le cas où il est assisté par sa femme et ses enfants [2]. »

« Quelque paradoxale que puisse paraître cette constatation, elle est parfaitement naturelle et à vrai dire il n'en peut être autrement : là où la mère et les enfants vont à la fabrique, il est impossible que les besoins qui résultent de l'influence élevante de la vie sociale soient développés au même degré que là où la mère dirige le foyer et où les enfants vont à l'école.

« De même, si nous prenons ensemble les ouvriers des fabriques de chaussures, de la métallurgie et du bâtiment dans lesquels la proportion des enfants qui travaillent est seulement équivalente à 1 pour 3 familles, le gain moyen du père égale, à 7 dollars 42 cents près, le coût de la vie de la famille ; au contraire pour les manouvriers des industries métallurgiques, pour les ma-

1. Gunton, *op. cit.*, p. 170 et 171.
2. *Report of the Labour bureau of Massachusetts, on the statistics of Labour*, 1876, p. 71.

nouvriers de fabriques ou de métiers spéciaux et pour les simples journaliers, parmi lesquels le nombre des enfants qui travaillent est égal, à 1 1/4, pour chaque famille le gain moyen du père est inférieur de 232 dollars 12 cents au coût de vie de la famille. Cette différence est d'autant plus grande que parallèlement ce coût de la vie est inférieur de près de 100 dollars à celui atteint par la famille moyenne de l'autre groupe.

9° Toutes les fois que le législateur intervient pour protéger les ouvriers, il est toujours obligé, malgré le très vif désir qu'il a parfois d'agir autrement, de ne pas manifester une plus grande sympathie aux ouvriers étrangers qu'aux ouvriers nationaux, aux ouvriers mariés et ayant une famille nombreuse qu'aux ouvriers célibataires ou ayant peu d'enfants : en effet les patrons pour alléger leurs charges ne manqueraient pas — et ils y seraient contraints — d'employer des étrangers de préférence aux nationaux, des célibataires de préférence aux hommes mariés.

On sait que l'égale protection accordée aux ouvriers étrangers ou nationaux par la loi de 1898 sur les accidents n'a été votée par le Parlement, très attaché aux sentiments protectionnistes, que pour éviter cette conséquence prévue et infaillible. Un autre article de cette même loi qui élève le chiffre de l'indemnité en proportion du nombre des enfants a amené quelques renvois d'ouvriers chargés de famille ; les difficultés eussent été sur ce point inextricables, si le législateur n'avait eu la bonne fortune de rencontrer la collaboration précieuse des Compagnies d'assurances : celles-ci ne pouvaient songer à édicter des tarifs de primes variables[1] suivant

1. Que de complications ces distinctions eussent engendrées, lorsqu'un établissement occupe 1 500 ou 2 000 ouvriers !

la condition familiale de chaque ouvrier : le tarif uniforme a sauvé la loi.

On le voit, il n'est que trop aisé de trouver dans les faits contemporains la confirmation de la loi des salaires : quelques-uns viennent d'être rapportés, il eût été facile d'accroître le nombre des témoignages.

Après cette triple démonstration qui, je l'espère, paraîtra surabondante, on est autorisé à dire que la loi des salaires n'est pas une invention de publicistes heureux de trouver des armes pour attaquer la société bourgeoise et capitaliste : elle découle vraiment de la nature des choses et, sous son action puissante et inlassable, elle brise et elle écrase des centaines de mille de familles ouvrières.

Et qu'on ne croie pas que la première partie du XIXe siècle a eu seule le triste privilège d'être le témoin des maux extrêmes qui peuvent en découler ; actuellement, à l'heure même où ces lignes sont imprimées, les mêmes fléaux sévissent sur la plupart des ouvriers de l'Espagne et surtout de l'Italie[1], et même en France, en Belgique et en Allemagne, pays dans lesquels l'organisation ouvrière est encore embryonnaire, le nombre des ouvriers qu'elle opprime dépasse toute évaluation possible.

1. Quelle ne doit pas être l'action de la concurrence entre employés, pour la conquête d'un morceau de pain, dans un pays où la misère atteint un pareil degré ! — « Un propriétaire de Lizzanello avait embauché six paysans pour venir labourer chez lui un champ de maïs. Quelle ne fut pas sa surprise lorsque, le lendemain matin, il trouva le champ envahi par 60 ouvriers : « Ne vous effrayez pas de nous voir en si grand nombre. Cela ne vous coûtera pas plus cher. Nous partagerons entre nous le salaire que vous auriez payé à nos 6 camarades et nous aurons de quoi vivre pendant un jour. » — Dans un autre village, 30 paysans ont envahi un vignoble et ont voulu le cultiver de vive force, malgré l'énergique protestation du propriétaire qui fut obligé d'appeler les gendarmes à son secours. » *The Monthly Review*, juillet 1901, *La Misère en Italie*, par M. Strutt.

En Sicile, les ouvriers des solfatares accomplissent les travaux les plus rudes pour un salaire de 40 à 60 centimes par jour et dans l'Italie méridionale des ouvriers vendent aussi leur travail pour un prix dérisoire.

La Commission d'enquête instituée en Belgique en 1886 a constaté la présence d'un grand nombre de femmes employées dans les travaux intérieurs des mines dans de déplorables conditions de santé et de moralité, le travail se prolongeant pendant 13, 14 et 15 heures. Des enfants vont à l'atelier dès l'âge de 9 ans, de 8 ans et quelquefois même de 7 ans. Un témoin dépose qu'il a vu des enfants de 5 ans employés à décoteler le tabac. Un autre atteste que des enfants de 10 ans travaillent 15 à 18 heures et il ajoute : « on ne sait combien sont morts de ces 15 à 18 heures de travail journalier dans la suffocante poussière de la laine[1]. »

En tous lieux et dans toutes les professions le double régime de la concurrence et du marché individuel de travail engendre les mêmes effets, et là où la loi des salaires n'est contrariée par aucune force adverse, la misère des ouvriers dépasse tout ce qu'on peut imaginer. La situation des ouvriers et des ouvrières à l'aiguille à Paris est connue de tous, depuis les consciencieuses enquêtes de M. du Maroussem et les admirables

1. Un maître de verrerie, président de l'Association des verriers belges, reconnaît que, dans son industrie, des apprentis âgés de 14 ans, quelquefois moins, travaillent 24 heures de suite. — C'est dans cette même enquête belge de 1886 qu'on relève la réponse du représentant d'une Société anonyme austro-belge, libéral convaincu, qui demande : « Que l'on ne perde pas de vue que la science industrielle consiste à obtenir d'un être humain la plus grande somme possible de travail en le rémunérant au taux le plus bas. » Cette réponse a soulevé une vive réprobation dans la presse belge : il eût été intéressant de voir à l'œuvre les protestataires, *sous le régime du marché individuel de travail*. Cf. *Enquête de la commission belge du travail*, vol. I, Rép. 2220, dans M. Raoul Jay, l'*Evolution du régime légal du travail*, broch., p. 8.

études de M. le comte d'Haussonville et de M. George Picot[1]. A Londres les ouvriers tailleurs, à New-York, les ouvriers tailleurs et les cigariers en chambre sont voués à une misère chronique à laquelle les enquêtes officielles et les lois n'apportent aucun remède.

Aussi, après une étude de plusieurs années que je me suis efforcé de rendre aussi méthodique et aussi impartiale que possible, cette loi des salaires m'apparaît si certaine et si incontestable que je ne suis plus surpris de la phrase souvent citée du virulent socialiste allemand, Ferdinand Lassalle, qui, en 1863, écrivait aux travailleurs de Leipzig : « A quiconque viendra vous parler de l'amélioration du sort de la classe ouvrière, demandez avant tout s'il reconnaît la loi des salaires. Si *non*, vous pouvez être sûr que cet homme vous trompe ou qu'il est de la plus lamentable ignorance. Si *oui*, demandez-lui comment il entend écarter cette loi et s'il ne sait que répondre, tournez-lui le dos sans remords, c'est un blagueur... »

Certes il faut faire les plus expresses réserves sur le ton de cette recommandation injurieuse pour tant d'économistes dont la loyauté égale la science, mais elle pose bien le problème : il ne s'agit plus de contester la loi des salaires, mais uniquement de savoir comment on pourra « l'écarter ».

1. Le *sweating system* opprime aussi à Paris les ouvriers de l'ameublement.

TROISIÈME PARTIE

LE REMÈDE A LA DÉSORGANISATION DES ATELIERS ET A LA MISÈRE DES SALARIÉS : LE CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL.

CHAPITRE VII

LA COHÉSION PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS

Ainsi, anarchie des relations entre employeurs et employés, misère atroce des salariés, tels sont les deux effets constatés du triple régime de la concurrence, du grand atelier mécanique et du contrat individuel de travail.

A de si grands maux existe-t-il un remède ? Est-il vrai que l'utilisation des forces de la nature ne doive produire d'autre résultat que d'opprimer sous un labeur écrasant des femmes et des enfants de huit ans ? Est-il vrai que le métier renvideur qui file onze mille fois plus de coton que ne le pouvait faire la fileuse au rouet sera incapable de faire vivre décemment le fileur qui le dirige, et que la plus grande misère du travailleur manuel doive être la flétrissure d'une époque où la machine docile produit les marchandises avec une abondance qui semble défier les besoins de la consommation ? Est-il vrai que des sociétés anonymes gigantesques, au capital de plusieurs millions, ne pourront être prospères que si leurs employés sont descendus au dernier degré du dénuement que puisse supporter l'homme civilisé ? Est-il vrai qu'une des parties, non

la moins importante, de l'habileté industrielle, consistera à presser l'ouvrier comme un citron pour en extraire au moindre prix le plus de travail possible ?

Telles sont quelques-unes des questions poignantes que pose à l'esprit l'organisation industrielle contemporaine, telle qu'elle nous apparaît à ce point de notre étude.

Sans doute, les uns se consolent en se disant qu'il y a toujours eu des pauvres et qu'après tout l'ouvrier moderne est probablement plus heureux que ne l'était l'ouvrier d'autrefois.

Mais cette cynique consolation ne peut satisfaire que les esprits égoïstes. D'abord il est probable que la situation matérielle de l'employé était meilleure autrefois qu'elle ne l'est aujourd'hui. Plusieurs publicistes ont même nettement pris parti en faveur de la supériorité du temps passé. « Un point, écrit l'un d'eux, paraît à présent hors de doute, c'est que sous ce régime (de l'association professionnelle) le travailleur, à quelque profession qu'il appartînt, jouissait d'une situation incomparablement supérieure à celle qu'il possède aujourd'hui. Au point de vue matériel, malgré la grande difficulté que l'on rencontre à calculer la valeur de l'argent au moyen âge, on est d'accord pour affirmer que le salaire moyen était beaucoup plus élevé qu'aujourd'hui[1] ».

En second lieu, « l'homme ne vit pas seulement de

1. Mahain, *Études sur l'association professionnelle*, p. 50. — « Comparerons-nous le salaire ouvrier du moyen âge au salaire actuel, écrit M. d'Avenel ? La rémunération calculée sur 250 jours de travail seulement débute au XIVe siècle à 182 francs et s'élève à 860 francs, puis à 1 040 francs en 1376-1400. Au XVe siècle, elle oscille entre 1 100 et 1 240. Elle était incontestablement supérieure à la paie de 1896, qui pour un travail de 300 jours n'atteint que 1 020 francs par an. » *Revue des Deux-Mondes*, 1er octobre 1896, cité dans M. Jay, broch. cit., p. 4.

pain » et il paraît incontestable que la condition morale de l'ouvrier propriétaire de son outil, ou tout au moins associé à la vie domestique de son patron était meilleure[1] que de notre temps ; le luxe scandaleux de quelques-uns n'excitait pas la convoitise des artisans, et suivant le mot de M. Jaurès, l'humanité avait pour bercer ses maux « la vieille chanson » de la foi religieuse.

Enfin, en admettant même que l'ouvrier contemporain ne soit pas plus malheureux que celui d'autrefois, n'est-il pas évident que l'invention de la machine à vapeur et du métier mécanique, qui a décuplé la productivité du travail devrait procurer à tout salarié « probe et honnête » un accroissement notable de bien-être.

Il est vrai, des hommes ont soutenu que le progrès de la civilisation ne tendait pas à l'amélioration du sort du plus grand nombre : il lui suffit de faire surgir du milieu de la tourbe quelques individualités aux qualités éminentes. Qu'importe la misère de la masse si du moins il y a des rois de l'industrie qui remplissent bien leur rôle d'hommes agrandis, de « surperhommes » ! Renan n'était pas éloigné de cette opinion qui a été développée plus récemment par Nietzsche. Pourtant, à moins d'être inféodé au petit clan des esthètes, on ne pourra voir qu'une boutade dans ce jugement et on préférera penser que « dans un pays riche, civilisé, la vie honnête doit être vivable pour tous... La misère imméritée, comme est, par exemple, celle de la vieillesse

1. « L'ouvrier d'autrefois n'était pas la victime du feu : un forgeron, qui avait travaillé toute sa vie à des ouvrages d'art dans la cathédrale d'Ulm, demanda à être enterré avec ses outils, parce qu'il les aimait. Il y avait alors des rapports d'amitié entre l'ouvrier et son instrument de travail. » Ch. Gide, Conférence faite à l'Institut des Hautes Etudes de l'Université nouvelle, à Bruxelles.

à qui toute une existence de travail a pu ne pas assurer le pain quotidien, est une injustice et un scandale[1] ».

Et quand on réfléchit que cette injustice peut atteindre, chez une grande nation industrielle, plusieurs millions de familles ouvrières[2] dont les membres sont mécaniquement condamnés à ne vivre que sous le régime du salariat, on ne peut douter de la nécessité d'y trouver un remède efficace.

En effet, il ne servirait à rien de s'endormir dans l'illusion : l'immense majorité des salariés, on pourrait presque dire tous les salariés, n'ont aucune chance de sortir de leur condition, et ceux qui vendent aujourd'hui leur travail sont condamnés à le vendre jusqu'à la fin de leur vie. Dans les biographies des milliardaires américains, on lit souvent que tel heureux roi des chemins de fer ou du pétrole débuta comme petit chasseur (*messenger*) dans un hôtel ou comme contrôleur de tickets ; mais songe-t-on à la masse immense des contrôleurs qui n'ont jamais eu jusqu'à leur mort d'autre raison que cette fonction même pour fréquenter les sleeping cars ! Il est bon de faire lire ces biographies aux jeunes gens pour exciter leur énergie et leur vaillance, mais on ne peut oublier que la concentration des capitaux et des industries ne cessant de faire des progrès, l'ascension à la condition de patrons, qui n'est déjà plus qu'une exception au XIX[e] siècle, devient au XX[e] siècle un de ces gros lots dont un ouvrier sage et prudent ne peut escompter le gain[3].

1. Discours de M. Lavisse, 8 mars 1901.

2. D'après des statistiques qui ne sont pas très récentes, il y aurait en France 14 996 998 individus vivant directement ou indirectement du salariat, 18 986 494 en Allemagne, 12 794 568 dans la Grande-Bretagne (non compris l'Irlande), 13 900 000 environ aux Etats-Unis. Sur ces 60 millions de membres des familles ouvrières, quelle masse innombrable est opprimée par la loi des salaires !

3. Au surplus, cette solution même ne pourrait guère être approuvée

Il faut donc, de toute nécessité, améliorer la condition du salarié même, en « écartant » la loi des salaires. Aussi bien est-on à peu près unanime sur ce point et on accorde volontiers qu'il y a quelque chose à faire. Mais le désaccord apparaît dès qu'on vient à définir ce qui doit être fait. Il n'entre pas dans le plan de cet ouvrage d'exposer les divers remèdes préconisés et puisque l'œuvre de la science consiste avant tout à construire et à édifier, il m'est permis de me borner à l'exposé du grand moyen vers lequel les faits économiques dirigent les travailleurs manuels, *la cohésion organique de leurs forces, sous diverses formes strictement professionnelles et spécialement sous la forme du syndicat.*

Par une singulière ironie des choses, la merveilleuse efficacité de ce moyen a été une des causes du retard apporté à son emploi et la crainte des uns, apeurés à la perspective de sa puissance magnifique et redoutant des maux pires, a collaboré avec les rêves utopiques des autres pour en restreindre l'usage et en détourner l'opinion. Mais on ne lutte jamais longtemps contre la force des choses et les succès qu'on remporte sur elle ne peuvent être qu'éphémères. Tandis que les Unions de la Paix sociale ne sont parvenues, avec leurs institutions de patronage extensif et de paternalisme, qu'à développer la haine au cœur des ouvriers et à préparer la révolte, — ainsi que les grèves répétées et nettement

et un abus n'est pas moins haïssable lorsque un certain nombre de ceux qui en ont été les victimes commencent à en bénéficier. — « Quand on nous dit : « Vous voyez bien qu'un ouvrier peut arriver à une grosse fortune avec de l'intelligence, du travail et de l'économie », ça m'irrite un peu parce que je sens que tout cet argent n'a pu être gagné qu'en exploitant ses camarades, en rognant sur leur pain et sur leur liberté ; et ça se paye un jour cette vilaine chose-là ». Emile Zola, *Travail*, Paris, Fasquelle, 1901.

révolutionnaires du Creusot et de Montceau-les-Mines, ces deux enfants privilégiés des Unions, l'ont démontré, — les socialistes et les collectivistes n'ont pu encore convaincre aucun esprit fidèlement attaché à la méthode d'observation. Chaque jour la personne humaine est plus libre et plus émancipée ; les sociétés, loin d'évoluer vers le collectivisme, en viennent et s'en éloignent et la nécessité de ramener dans la voie du travail, de la lutte et de la responsabilité une bourgoisie trop souvent oublieuse de ses devoirs et portée à rechercher les loisirs des fonctions publiques donne seule aux doctrines socialistes un succès d'*opinion* dont il ne faut pas exagérer l'importance. En revanche, la cohésion professionnelle des salariés est déjà parvenue, dans les deux plus grands pays industriels, la Grande-Bretagne et les États-Unis, au développement admirable que l'on connaît ; dans les autres pays, où l'esprit théoricien est plus en faveur, cette même cohésion *professionnelle* attire à elle un nombre croissant d'ouvriers d'élite. Ce mouvement rencontre la résistance concertée de doctrines diverses qu'il heurte de front : il n'importe, chaque jour il s'étend et il triomphe aussi bien des préjugés des esprits rétrogrades que des manœuvres des politiciens trop avisés dont il ruine les espérances.

Grâce à l'harmonie des forces qui agissent dans les phénomènes de la nature, il est arrivé que la concurrence et le grand atelier, seuls auteurs responsables des maux qui ont été décrits, ont aussi poussé les salariés à s'engager dans la voie où ils devaient trouver le salut. Ce procédé est usuel et il est bien connu des savants : la dilatation des métaux qui trouble la régularité du pendule s'emploie à la maintenir dans le balancier compensateur : la pression de la vapeur qui fait éclater les chaudières est utilisée pour prévenir l'explosion

depuis le jour où on a inventé le mécanisme de la soupape, et, dans un autre ordre d'idées, les microbes qui propagent la maladie peuvent être employés à la combattre. Ainsi en est-il à l'égard des forces économiques ; elles ne sont malfaisantes que grâce à notre ignorance, et il dépend de nous de les faire collaborer à notre bonheur, ... en nous disciplinant à leurs lois.

Lorsque, dans cette disposition d'esprit, on visite un grand centre industriel, on est frappé de constater la cohésion naturelle que le régime du grand atelier tend mécaniquement à établir entre les milliers de salariés agglomérés sur un espace aussi restreint. Voyez plutôt cette multitude innombrable d'ouvriers et d'ouvrières qui, à Manchester, à Roubaix ou à Rouen, par exemple, se précipitent le matin vers les portes des filatures et des tissages. Leur masse est immense et il suffit de la comparer au petit nombre des établissements qui les emploient pour être certain que toute leur vie ils ne seront que des salariés: un fossé infranchissable les sépare de la condition patronale. Mais en revanche, avec quelle éloquence s'affirme devant eux la solidarité qui les unit et comme on sent que leur cohésion a dû se fortifier de la disparition des liens qui naguère les attachaient à la cause du patron. Autrefois, sous le régime du petit atelier, ils étaient naturellement séparés les uns des autres, puisque leur espoir légitime de devenir patrons les portait à épouser les intérêts de celui qui les employait. Cette séparation était d'ailleurs sans inconvénients, puisque les corporations avaient supprimé la concurrence et par là même enlevé au « maître » toute pensée de spéculer sur le bas prix de la main-d'œuvre. Aujourd'hui, sous le régime du grand atelier mécanique, il est manifeste que les salariés ne peuvent plus, sans folie, se considérer comme les associés de leur patron.

Si, dans un moment d'aberration, ils consentaient, sous prétexte de mieux aider leur employeur à donner l'assaut aux établissements concurrents, à solidariser leur cause avec la sienne et à réduire leurs salaires, leurs compagnons des autres ateliers obligés d'adopter une tactique semblable, sous peine de chômage prochain, ne se montreraient que trop empressés à suivre la même voie et y marcheraient peut-être avec plus d'ardeur encore. Hélas, le résultat de cette lutte fratricide n'a pas besoin d'être deviné, il n'est que trop palpable et les agglomérations ouvrières ont toute raison de connaître la misère atroce à laquelle peuvent les conduire le régime du contrat individuel de travail et la pulvérisation des salariés.

Au contraire quelle n'est pas la puissance des groupements ouvriers venant, à un moment donné, réclamer au nom de leurs milliers de membres une hausse des salaires et substituer au contrat individuel le contrat collectif de travail! Pour s'en convaincre, il suffit de porter son regard sur les différents pays industriels : voici, en quelques lignes, le résumé analytique des faits que l'on *constate*.

Dans les divers pays soumis à l'action de la grande industrie moderne, la condition des employés n'est pas partout semblable et même en tenant compte de la différence du coût de la vie dans ces différents pays, le salaire reçu par l'ouvrier américain est très sensiblement supérieur à celui que reçoit l'ouvrier anglais qui à son tour est beaucoup mieux rétribué que son camarade de France ou de Belgique. Et cette différence, loin d'être compensée par une durée plus longue de la journée de travail, est au contraire concomitante à une réduction progressive de cette durée, de sorte que la journée de travail est la plus courte pour les ouvriers

qui reçoivent le salaire le plus élevé. Ainsi le mineur américain qui travaille 8 heures, montée et descente comprises, reçoit un salaire de 12 à 15 francs en moyenne; le mineur anglais travaille plus de temps et est moins payé; enfin le mineur français et le mineur belge travaillent encore plus longtemps et reçoivent un salaire encore inférieur.

Cette grande supériorité dans la condition des salariés, suivant les pays, est loin d'être due à une restriction de la concurrence ou à l'application des doctrines paternalistes. Elle coïncide au contraire avec le développement le plus intensif de la concurrence et l'application la plus complète de la doctrine suivant laquelle le travail est une marchandise susceptible d'achat et de vente comme toutes les autres et soumise, comme elles, à la loi de l'offre et de la demande. De l'aveu de tous, les États-Unis et l'Angleterre sont les deux pays dans lesquels le régime du grand atelier et de la concurrence a reçu sa plus grande extension et on y chercherait en vain des établissements dont les institutions de patronage aient quelque importance. Au delà de la Manche et de l'Atlantique, les employeurs professent ouvertement que l'industriel doit acheter le travail aux cours les plus bas, comme il achète la houille et les matières premières.

En revanche, on *constate* chez les salariés de ces deux pays une aptitude particulière à former entre eux des groupements stables et puissants, et ces groupements ont réussi à substituer au régime du marché individuel de travail la méthode du marché collectif grâce auquel un seul contrat de travail est conclu entre l'employeur et l'ensemble de ses employés ou entre tous les chefs d'établissements similaires dans une même circonscription et l'ensemble de tous leurs ouvriers. La puissance de cette entente entre les travailleurs manuels a pu

paralyser et tenir en échec la loi des salaires, et les clauses du contrat de travail sont devenues notoirement plus favorables aux salariés.

On ne peut douter que cette entente permanente entre les ouvriers ne soit la cause directe de la supériorité de leur condition dans ces deux pays ; en effet non seulement il suffit d'un raisonnement élémentaire pour comprendre que l'entente peut et doit entre les vendeurs de travail, comme entre les vendeurs de toutes autres marchandises, remédier aux excès de la concurrence, mais encore une triple observation confirme cette conclusion.

En premier lieu, s'il est vrai que la condition des ouvriers est la meilleure dans les deux pays qui ont réussi le mieux à organiser la cohésion ouvrière, il est vrai aussi que la condition des ouvriers est la pire dans les pays où cette cohésion est encore embryonnaire ou même tout à fait inconnue. Ainsi la situation des ouvriers de l'Italie du Sud est extrêmement misérable et très inférieure à celle des ouvriers français et précisément ces ouvriers italiens sont encore soumis au régime de la pulvérisation ouvrière la plus complète.

En second lieu, dans un même pays, la situation des ouvriers varie parallèlement avec leur aptitude à se grouper ; elle est la pire dans les professions où il n'y a aucune cohésion même latente ou rudimentaire, puis elle s'élève progressivement à mesure que la cohésion apparaît et se développe ; enfin les meilleurs salaires sont réservés aux métiers dans lesquels cette cohésion a atteint pour le moment le plus grand développement que comporte encore la formation sociale des ouvriers du pays observé. Ainsi en France les ouvriers tailleurs et les couturières sont dans une condition extrêmement misérable, parce que, dans ces métiers qui n'ont pas jusqu'ici

évolué vers le régime du grand atelier, l'ouvrier vit encore dans l'isolement le plus complet; il n'entretient avec ses camarades aucune espèce de relations et par suite la loi des salaires produit ses effets dans leur plénitude. Dans les grands centres industriels de France, les ouvriers commencent à percevoir la nécessité de la cohésion, au moins sous sa forme rudimentaire, la grève, ou, sous sa forme un peu supérieure, le syndicat embryonnaire: or on peut observer que cette apparition de la cohésion, même lorsque le groupement est instable ou chaotique, amène un progrès appréciable dans la condition des ouvriers; ainsi la condition de l'ouvrière de filature ou de tissage à Rouen ou à Elbeuf est sensiblement supérieure à celle de l'ouvrière à l'aiguille à Paris.

Si l'on franchit une autre étape et qu'on étudie les métiers, rares en France, où les ouvriers ont été capables de donner à leur cohésion une forme plus précise et plus durable, c'est-à-dire celle d'un syndicat sérieusement discipliné, on remarque que la condition des salariés progresse encore: c'est le cas des typographes de Paris, dont l'association syndicale compte parmi les plus anciennes de France et qui ont su obtenir des imprimeurs de la capitale le contrat collectif de travail, grâce auquel les salaires ont été accrus et la journée de travail diminuée.

Enfin en troisième lieu, si, après avoir comparé entre elles les diverses professions, on s'attache à une seule d'entre elles, pour suivre les variations du taux des salaires des ouvriers de cette profession, on *constate* que la rémunération du travail s'élève aussitôt que les employés ont été capables de substituer au régime de la pulvérisation et de l'isolement le régime de la cohésion même imparfaite et inorganique. Cette ascension continue

lorsque la cohésion devient plus disciplinée et plus stable ; au contraire elle s'arrête et est même remplacée par une baisse des salaires, lorsque pour une raison quelconque — échec d'une grande grève par exemple — la cohésion des forces ouvrières a diminué ou a été brisée.

Il n'y a pas une seule profession dans laquelle la cohésion des employés n'ait amené une hausse notable du taux des salaires ou une réduction sensible de la durée de la journée de travail. Depuis cinquante ans, l'amélioration de la condition des ouvriers en France a suivi parallèlement les progrès de leur aptitude à s'entendre et à se concerter. A Elbeuf, nous avons vu que les grèves de novembre 1900 ont fait obtenir une hausse de 5 à 15 pour 100 des salaires à un grand nombre d'ouvriers de l'industrie lainière. En Angleterre, pour ne citer qu'un exemple parmi les plus récents, on remarque depuis quinze ans une très importante amélioration dans la situation des ouvriers du gaz, journaliers, manouvriers, débardeurs des ports, *dockers*, etc., le salaire est plus élevé et la durée du travail moins longue : or, la cause de cette amélioration est connue de tous : elle n'est autre que le succès partiel des efforts faits en vue de réunir en des groupements organiques la multitude des ouvriers de ces différentes professions.

M. Sullivan, un des leaders du trade unionisme américain, a raconté quelque part l'attachante histoire de la fondation de l'Association Internationale des Mécaniciens (*International Association of Machinists*)[1].

« Près de la ville de Richmond, sur une ligne de garage, une locomotive était en réparation. Neuf méca-

1. Le qualificatif « international » que prennent aujourd'hui la plupart des grandes unions américaines indique seulement que l'association a des « *branches* » au Canada : il n'a pas d'autre signification.

niciens y travaillaient. Ils peinaient sur les boulons, poussaient les vis, limaient le fer, à moitié suffoqués par l'ardeur du soleil qui brûlait leurs visages noircis. Et chacun avait sur le cœur l'abaissement des salaires que la Compagnie venait de décider. Les ouvriers, l'un après l'autre, s'étaient rendus au bureau et avaient plaidé leur cause. Aux uns comme aux autres le directeur avait répondu : « Notre Compagnie achète le travail qu'il lui faut, au prix du marché. Si l'un de vous n'est pas content, il est libre de faire régler son compte et de partir. Nous recevons chaque jour des demandes de gens qui sont prêts à travailler aux conditions que voudra la Compagnie. »

« L'un d'eux vint à penser que s'il laissait là tout travail, s'il comptait sur la chance seule pour le tirer d'affaire, sa situation ne s'en trouverait pas sensiblement empirée. Il jette son marteau, expose aux autres les raisons qui le font agir et dit nettement son opinion sur la Compagnie. Un de ses camarades s'écrie : « Si tu quittes, je pars. » Un autre ajoute : « Et moi aussi. » Un troisième : « J'en fais autant. » Si bien qu'il n'en resta pas un seul à l'ouvrage.

« Les ouvriers mécaniciens discutèrent alors la situation nouvelle créée par leur résolution commune et se demandèrent s'il ne pourrait pas se faire que la chance eût tourné contre la Compagnie, et que maintenant le marché du travail fût débarrassé des offres trop nombreuses qui l'encombraient. La Compagnie avait un besoin urgent de la machine en réparation ; pas un ouvrier compétent n'était à portée ; en faire venir serait une dépense de temps ; il y aurait là pour elle un risque à courir ; car elle pourrait tomber sur des ouvriers sans expérience. Tout cela représentait des frais supérieurs à ceux que nécessiterait l'augmentation des salaires de

neuf ouvriers. Les ouvriers envoyèrent une députation au directeur. Celui-ci, avec son sens des affaires, se rendit compte de la transformation qui s'était produite dans la situation : il céda. Les ouvriers reprirent leur travail : ils avaient obtenu une augmentation de salaire de 30 pour 100. »

Les mécaniciens des États-Unis se racontèrent les uns aux autres cette histoire et ainsi fut fondée la très puissante Association internationale des Mécaniciens. « En cherchant bien, ajoute M. Sullivan, on trouverait à l'origine de toutes les Unions une histoire analogue. »

Quelques lignes plus loin, M. Sullivan résume comme suit les résultats obtenus par les Unions de son pays : « elles provoquent la hausse des salaires, la diminution des heures de travail, et d'une façon générale contribuent à l'amélioration des conditions d'existence de leurs membres ; elles arrivent au même résultat, au profit d'un grand nombre d'ouvriers non syndiqués, par une action indirecte ; elles empêchent la femme et l'enfant de succomber à des travaux excessifs : elles contraignent les pouvoirs législatifs à promulguer la loi telle que veulent l'avoir les unionistes au lieu de la laisser passer, telle que le législateur jugerait convenable de l'octroyer aux ouvriers ; elles assurent au consentement de leurs membres, lorsqu'ils discutent les conditions de leur engagement avec les patrons, un certain degré de liberté ; elles favorisent le développement de l'indépendance morale et d'une virilité supérieure chez les ouvriers.

« C'est grâce à elles, en grande partie, que la loi des huit heures a été établie en faveur des employés du gouvernement, que les offices du travail, les conseils d'arbitrage et les inspections des fabriques ont été organisés. Grâce à leurs journaux, les connaissances économi-

ques deviennent accessibles aux ouvriers unionistes et l'ouvrier apprend à l'école du syndicat qu'il doit tirer tout le parti possible des possibilités qui s'ouvrent à lui et renoncer à rêver d'utopies irréalisables avant longtemps. Dans l'unionisme, l'égoïsme d'un chacun cède à un sentiment plus élevé et l'honneur de diriger ses camarades est un hommage décerné aux services rendus plus qu'à l'habileté du politicien. Les unions excitent, chez tous ceux qui les étudient, un premier mouvement de surprise auquel succède bientôt un sentiment d'admiration provoqué par leur grande activité en matière de secours mutuels. Enfin, disons-le, le principe syndical ou unioniste sainement compris est un auxiliaire pour le patron lorsque celui-ci est juste[1]. »

Voilà certes un admirable bilan : loin de le trouver exagéré, on peut y relever des lacunes et il serait facile d'ajouter à l'actif des « numéros » que M. Sullivan n'avait pas à mentionner dans une courte communication de quelques pages.

Seulement, il importe de le remarquer, le *leader* américain ne vise pas ici les exploits de la cohésion ouvrière comprise et pratiquée d'une manière quelconque suivant les hasards, les conjonctures ou les suggestions de quelque orateur improvisé. Il vise la cohésion ouvrière sous sa forme la plus puissante et la plus pacifique, le trade-unionisme, et à juger par ce qu'il dit des syndicats instables, des syndicats champignons, *mushroom unions*, il est manifeste que seule dans sa pensée est qualifiée à porter véritablement le nom de Trade's Union l'association ouvrière qui est parvenue à grouper d'une manière durable et permanente un grand nombre des

1. *Circulaire du Musée social*, n° 10, série B, 29 juin 1897, le Mouvement trade-unioniste aux États-Unis.

salariés d'une même profession. Cela même est insuffisant : ces ouvriers doivent encore être capables de se soumettre au payement d'une cotisation hebdomadaire élevée et à une discipline précise exercée par des chefs prudents et régulièrement élus. Le syndicat, ainsi défini, représente manifestement la forme supérieure de la cohésion ouvrière, de l'entente entre les salariés. Mais par là même que le syndicat est une forme supérieure, il suit qu'avant de s'y élever les ouvriers devront, dans tous les pays, franchir plusieurs étapes, commettre bien des erreurs, se laisser séduire par beaucoup d'utopies et s'exposer aux défaites qui suivent les fausses manœuvres.

Sans doute, il eût été beau de voir, au lendemain même de l'effondrement du régime corporatif et du petit atelier, les ouvriers français prendre directement conscience des obligations nouvelles que le double système de la concurrence et du grand atelier leur imposait et s'organiser méthodiquement dans chaque profession pour s'assurer le bénéfice du contrat collectif de travail. Mais à quoi bon formuler ce souhait de rêveur ! L'histoire atteste que le progrès social est toujours lent et exige les persévérants efforts de l'homme. Pour atteindre sa forme supérieure, la cohésion ouvrière a, *dans tous les pays,* rencontré deux adversaires redoutables : la résistance de l'opinion publique et du pouvoir gouvernemental, l'apathie et l'ignorance égoïste des salariés eux-mêmes. Essayons de rechercher dans quelle mesure le mouvement syndical français a déjà triomphé de ces deux ennemis, quels ont été les succès remportés et quelles étapes restent à franchir.

CHAPITRE VIII

LES PROGRÈS DE LA COHÉSION DES SALARIÉS EN FRANCE DEPUIS 1789 : LES ÉTAPES PARCOURUES : LA TÂCHE DE DEMAIN.

On a raconté maintes fois comment, au XVIII[e] siècle, les diverses castes privilégiées, entre lesquelles se répartissaient en France tous ceux que leur condition mettait un peu au-dessus du commun peuple, étaient devenues des organismes surannés et nuisibles. Pour ne parler que des corporations, on sait comment leur institution avait autrefois répondu à un besoin précis et comment, grâce à leur réglementation et à leur triple surveillance exercée sur la durée du travail, les procédés de fabrication et les matières premières, les ouvriers de l'industrie avaient pu se maintenir dans une condition que l'imagination de quelques-uns de nos contemporains a peut-être embellie, mais qui, au demeurant, paraît avoir été satisfaisante.

Le jour où le perfectionnement des méthodes et le développement du commerce permirent une production plus intensive et où des manufacturiers plus capables et plus énergiques conçurent le dessin d'étendre leur clientèle, en offrant sur le marché des produits nouveaux, plus séduisants ou moins chers, les corporations

devinrent un rouage malfaisant, et, impuissantes à répondre aux besoins de l'industrie, elles ne servirent plus qu'à entraver le progrès et à favoriser l'exploitation des consommateurs par des artisans routiniers. De tous côtés on en demanda la suppression, comme on demandait en même temps, et pour des raisons semblables, la suppression de toutes les castes, de tous les groupements privilégiés qui couvraient alors la France.

Comme il semblait que toute association devait nécessairement commettre des abus et des excès intolérables, on se persuada que la liberté n'était garantie que si l'individu restait isolé. Rousseau, dont *le Contrat social* parut en 1762, — 14 ans avant la *Richesse des Nations* d'Adam Smith — fut le prophète de la doctrine nouvelle et enseigna l'individualisme politique un siècle après que Descartes eut enseigné l'individualisme philosophique.

La volonté générale, disait Rousseau, ne peut se dégager que si les citoyens sont tous des unités isolées, de telle sorte qu'il puisse s'établir une moyenne exacte entre toutes les opinions. « Quand il se fait des ligues, des associations partielles aux dépens de la grande, la volonté de chacune de ces associations devient générale par rapport à ses membres et particulière par rapport à l'État : il n'y a plus autant de votants que d'hommes, mais seulement autant que d'associations. Ces différences deviennent moins nombreuses et le résultat moins général[1]. »

La Révolution Française montra la fidélité des disciples à l'enseignement du maître ; dès la nuit du 4 août, elle reprit l'idée de Turgot et les corporations obligatoires furent condamnées. En effet, la réforma-

1. J.-J. Rousseau, *Le Contrat social*, livre II, chap. III.

tion des jurandes est mentionnée dans le résumé des réformes sociales que les députés rédigèrent avant de se séparer. Dix-huit mois s'écoulèrent pourtant avant que fût prononcée la suppression attendue de tous. Le 15 janvier 1791, on s'occupait du nouvel impôt des patentes, à propos d'un projet soumis par la Commission des Contributions publiques. Le rapporteur Dallarde monte à la tribune. « Votre comité, dit-il, a cru qu'il fallait lier l'existence de cet impôt à un grand bienfait pour l'industrie et pour le commerce, la suppression des jurandes et maîtrises que votre sagesse doit anéantir par cela seul qu'elle sont des privilèges exclusifs. » Puis, après avoir protesté « contre ces abus couverts de la poussière des siècles », il demanda « que tout homme fût libre d'exercer telle profession, tel métier, telle cumulation de métiers et de commerces qui lui paraîtraient conformes à ses talents et utiles à ses affaires ». Aucune protestation ne s'éleva, et la suppression des maîtrises et des jurandes fut ainsi votée incidemment et pour atténuer le mauvais effet produit par l'établissement d'un nouvel impôt. Ce fut le décret des 2-17 mars 1791 [1].

Les associations de métier n'étaient plus obligatoires mais aucun texte ne prohibait les associations libres ; malheureusement la France traversait alors une période

1 L'article 2 de ce décret supprima les « brevets et les lettres de maîtrise, les droits perçus pour la réception des maîtrises et jurandes... et tous privilèges de profession sous quelque dénomination que ce soit ». L'article 7 stipulait que « à compter du 1er avril prochain il serait libre à tout citoyen d'exercer telle profession, art ou métier qu'il trouvera bon, après s'être pourvu d'une patente, et en se conformant aux règlements qui pourront être faits ». Un crédit de 41 millions était ouvert pour indemniser les particuliers qui avaient reçu des maîtrises et des jurandes. Ce crédit était bien insuffisant et l'obligation d'accepter le paiement en assignats accrut encore la perte résultant de cette insuffisance : aussi nombre de commerçants furent ruinés par le décret des 2-17 mars 1791. Cf. Martin Saint-Léon, *Histoire des corporations de métiers*, p. 510.

agitée pendant laquelle la suppression d'un abus, au lieu d'être un gain pour la liberté, n'était trop souvent qu'une occasion pour se livrer à d'autres excès. Volontiers les ouvriers considéraient que le décret de 1791 n'était que le prélude de la dépossession des patrons. « Les charpentiers et les imprimeurs qui, de tout temps, avaient compté parmi les artisans les plus turbulents, tenaient déjà des conciliabules en vue de forcer les patrons à augmenter le prix de la journée de travail. On voulait empêcher les ouvriers et les particuliers de faire entre eux des conditions amiables et l'on fixait un taux de travail que l'on prétendait ensuite imposer par la violence. » Marat était à la tête de ce mouvement et un arrêté de la Commune de Paris, en date du 23 avril 1791 avait été impuissant à le combattre[1].

Aussi le 14 juin 1791, le député Chapelier monte à la tribune et signale ces faits. « On force, dit-il, les ouvriers, à quitter leurs boutiques, lors même qu'ils sont contents du salaire qu'ils y reçoivent; on veut dépeupler les ateliers et déjà plusieurs ateliers se sont soulevés : différents désordres ont été commis. » On était si convaincu, à cette époque, de la nécessité d'une suppression radicale de toutes les corporations et on craignait tant de les voir renaître sous une autre forme que la motion de Chapelier fut accueillie sans discussion par ses collègues et le décret des 14-17 juin 1791 prohiba toute association même volontaire entre gens de même profession[2],

1. Martin Saint-Léon, *op. cit.*, p. 512.

2. Décret des 14-17 juin 1791. Art. 1. L'anéantissement de toutes les espèces de corporations de citoyens de même état et profession étant une des bases fondamentales de la constitution française, il est défendu de les rétablir de fait, sous quelque prétexte et quelque forme que ce soit — Art. 2. Les citoyens de même état ou profession, les entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et compagnons d'un art quel-

On a vivement reproché à la Constituante le vote de ce décret, œuvre de « la superbe diabolique » de nos révolutionnaires, comme disait Joseph de Maistre et on a souvent plaisanté l'allusion aux « prétendus intérêts communs ».

Il est permis de douter que ces reproches soient mérités : nous qui vivons au seuil du XXe siècle nous ne pouvons ratifier le vote des Constituants. Nous ne voyons que trop clairement comment ils n'aboutirent, sous prétexte de défendre la liberté et l'individualisme, qu'à un système de pulvérisation sociale et d'isolement de l'individu qui devaient favoriser toutes les oppressions. Mais la perspective qui se déroulait sous les yeux des disciples de Rousseau était tout autre : ces hommes avaient été les témoins des excès commis par les associations en général et par les corporations en particulier et il savaient qu'il fallait à tout prix en éviter le retour. Sans doute, les Constituants ont eu le tort de ne pas se fier à l'équilibre des forces que la liberté même d'association doit établir, mais le moment n'était pas favorable aux « essais loyaux ». En tous cas la critique de leur conduite ne peut être permise aux générations qui ont attendu 73 ans avant de proclamer le droit de grève (loi de 1864) qui n'ont su proclamer qu'en 1884 le droit de former des associations syndicales et qui viennent seulement de voter en 1901, sur le droit d'association, une loi qui ne saurait obtenir les suffrages d'aucun esprit libéral.

conque, ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, se nommer ni président, ni secrétaire, ni syndic, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs.

Les articles suivants déclaraient « inconstitutionnelles, attentatoires à la liberté et à la déclaration des droits de l'homme et de nul effet », toutes délibérations ou conventions contraires à ces principes et punissaient de diverses peines la violation de la loi.

Au surplus, il ne faut pas oublier que l'Angleterre, la libérale Angleterre, avait à cette époque une législation semblable à la nôtre, et ce n'est qu'en 1824 que furent abolis les divers statuts rendus sous Henri VI et Georges III qui déclaraient illégales toutes les ententes formées dans le dessein d'obtenir une hausse de salaires. Avant cette abrogation, le fait de refuser sans juste cause de travailler avec un autre ouvrier, devait, sur le seul témoignage d'un témoin digne de foi, être puni d'un emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois mois[1].

Seulement nos voisins d'outre-Manche se lancèrent sans retard dans la voie du progrès. L'extraordinaire développement de l'industrie amena chez eux une concurrence si âpre et par elle un régime de travail si atroce que bientôt des grèves d'une violence inouïe, dégénérant en de véritables émeutes, ensanglantèrent plusieurs villes industrielles. Pourtant, les maux dont se plaignaient les salariés étaient si réels et la nécessité de la cohésion professionnelle était si évidente que, sous l'admirable direction de Sir Robert Peel et de ses amis, de bons citoyens, non contents de voter les lois sur la durée du travail dans les usines que j'ai rapportées, entreprirent d'effacer du *Statute Book* les textes d'Henri VI et de Georges III qui prohibaient toute entente entre les employés. Ils y parvinrent en 1824 et, comme à la même époque, des ouvriers d'élite entreprenaient une propagande infatigable pour dissuader leurs

1. A la suite de la grande peste de 1348, un bill, voté en 1350, décida que les ouvriers ne pouvaient exiger un salaire supérieur à celui qu'ils recevaient avant la peste (25, Edw. III, cap. 1). Plusieurs autres *bills* fixèrent les salaires des faucheurs, des moissonneurs, des faneurs, des botteurs et de beaucoup d'autres artisans. Spécialement en 1425, sous Henri VI (3, c. 1), un statut punit comme une « felony » l'acte des maçons de se concerter pour obtenir des salaires plus élevés. Ce statut ne fut aboli qu'en 1824.

camarades de recourir à des violences qui ne pouvaient que préjudicier à leurs intérêts, l'Angleterre entra dès ce moment dans la seconde phase de l'évolution, la phase des grèves sans violences, des grèves pacifiques. Elle prenait ainsi sur nous une avance de quarante ans !

Le soldat de génie qui, au lendemain de la tourmente révolutionnaire, fut chargé de reconstruire la France, avait une aptitude singulière à discerner les penchants élevés ou misérables, nobles ou égoïstes de l'âme humaine et à s'en servir pour la satisfaction de son ambition et la restauration de ce qu'on appelait alors l'ordre. Il prit successivement trois mesures[1] qui, suffiraient à attester, s'il en était besoin, que l'amélioration du sort des petits et des humbles ne préoccupait guère le César qui éblouissait alors notre pays.

La loi du 22 germinal an XI, l'arrêté du 9 frimaire an XII et l'arrêté du 10 ventôse an XII obligèrent « tout ouvrier employé en qualité de compagnon ou garçon » à être pourvu d'un livret, petit carnet spécial, coté et paraphé à chaque page par un commissaire de police à Paris, Lyon et Marseille, ailleurs par le maire. Le maître a le droit d'exiger le dépôt de ce livret sur lequel il inscrit les avances qu'il a faites et le patron qui embauche un ouvrier dont le livret ne porte pas la mention du congé de son dernier maître doit répondre envers celui-ci des engagements de l'ouvrier.

En même temps, le Code civil, dans l'article 1781[2],

1. En réalité, il en prit plusieurs autres, dont la moindre importance n'atténuait pas le caractère despotique. Cf. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières en France depuis 1789 jusqu'à nos jours*, p. 286 et suiv.

2. Art. 1781. — « Le maître est cru sur son affirmation, pour la quotité des gages, pour le paiement du salaire de l'année échue et pour les acomptes donnés pour l'année courante. »

établissait une infériorité spécialement blessante et odieuse au détriment de l'ouvrier en assurant à l'affirmation du patron une primauté injustifiable. Enfin, six ans, plus tard le Code pénal de 1810, enchérissant sur l'inconcevable inégalité admise par le Code civil, punissait dans les articles 415 et 416 les coalitions entre les ouvriers pour obtenir une hausse de salaire ; au contraire l'article 414 ne punissait les coalitions entre les employeurs pour faire baisser les salaires que si des circonstances spécialement aggravantes se trouvaient réunies et en tous cas la peine était beaucoup moins sévère[1].

Telle fut la législation du Premier Empire sur le contrat de travail : on ne la juge pas trop sévèrement, semble-t-il, en disant qu'elle doit être rangée à côté des lois qui déshonorent le plus les annales de nos gouver-

1. Ces articles n'étaient au surplus que la reproduction *avec aggravation au détriment des ouvriers et avec atténuation au profit des « maîtres »* des art. 7 et 9 de la loi du 22 germinal an XI. La lecture attentive et comparée des art. 414 à 416 est spécialement suggestive.

Art. 414. — Toute coalition entre ceux qui font travailler des ouvriers tendant à forcer injustement et abusivement l'abaissement des salaires suivie d'une tentative ou d'un commencement d'exécution, sera punie d'un emprisonnement de six jours à un mois et d'une amende de deux cents francs à trois mille francs.

Art. 415. — Toute coalition de la part des ouvriers pour faire cesser en même temps de travailler, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre et d'y rester avant ou après de certaines heures, et en général pour suspendre, empêcher, enchérir les travaux, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution, sera punie d'un emprisonnement d'un mois au moins et de trois mois au plus. Les chefs ou moteurs seront punis d'un emprisonnement de deux à cinq ans.

Art. 416. — Seront aussi punis de la peine portée par l'article précédent, et d'après les mêmes distinctions, les ouvriers qui auront prononcé des amendes, des défenses, des interdictions ou toutes prescriptions sous le nom de damnations et sous quelque qualification que ce puisse être, soit contre les directeurs d'ateliers et entrepreneurs d'ouvrages, soit les uns contre les autres. Dans le cas du présent article et dans celui du précédent, les chefs ou moteurs du délit pourront, après l'expiration de leur peine, être mis sous la surveillance de la haute police pendant deux ans au moins et cinq ans au plus.

nements. « Le livret était à la fois un instrument de servitude et de police. Lorsqu'un patron pouvait faire accepter à un ouvrier des avances de quelque importance, il le tenait sous sa domination absolue. Il pouvait, à son gré, ou le renvoyer et alors l'ouvrier se trouvait dans l'impossibilité de travailler faute d'un patron qui consentît à se porter garant de la dette inscrite, ou le retenir tant qu'il ne s'était pas complètement acquitté de sa dette ». En 1845, un homme dont les sentiments modérés étaient bien connus, le comte Beugnot signalait en ces termes les méfaits scandaleux dont le livret ouvrier était l'instrument : « la Chambre comprendra l'étendue du mal, quand elle saura que dans plusieurs villes manufacturières les avances montent à la somme de 3 à 400 000 francs par an. Il en est une où les ouvrières en dentelles gagnent 0 fr. 40 par jour (saluons au passage cet exploit de la loi des salaires !) et reçoivent des avances de 300 francs ; que d'années ne leur faudra-t-il pas pour reconquérir leur liberté ! »[1]

Le stratagème était simple, on le voit : la concurrence et la loi des salaires ne pouvaient permettre au patron de négliger un moyen si facile de se procurer du travail à bon marché.

Le livret ne rendait pas moins de services à la police qu'aux « maîtres ». Comme l'ouvrier devait faire viser par le commissaire de police ou le maire le congé que lui avait accordé le maître et que ce visa était accompagné de la mention du lieu où il avait l'intention de se rendre, la police savait toujours le lieu de résidence de tous les ouvriers de France ; la moindre infraction

1. Lefèvre, *Evolution historique des Associations professionnelles*, p. 240, cité dans Boncour, *le Fédéralisme économique*, p. 72. Cf. aussi le grand ouvrage de M. Emile Levasseur, *Histoire des classes ouvrières depuis 1789 jusqu'à nos jours*, t. I, p. 285 et suiv.

à ces règlements faisait considérer le salarié comme vagabond et l'exposait à un emprisonnement de trois à six mois et à la surveillance de la haute police pendant 5 ans au moins et dix ans au plus.

Ainsi assimiler les ouvriers à des vagabonds et à des filles de joie et les laisser livrés isolément et sans défense à l'effroyable domination de la loi des salaires, voilà le résumé de la législation impériale sur les employés[1]. Avec un pareil régime, on peut parfois s'assurer l'appui de la majorité des « maîtres » et des détenteurs de la richesse, mais on accomplit néanmoins une œuvre néfaste et on achemine son pays vers les grèves violentes et les émeutes.

En effet, sous la Restauration et plus encore sous la Monarchie de Juillet — lesquelles, remarquons-le en passant, ne trouvèrent rien à modifier dans la législation napoléonienne — de nombreuses grèves éclatèrent et plusieurs dégénérèrent en émeutes, comme la grève des canuts de Lyon en 1831 et celle des mineurs de Rive-de-Gier en 1844. On sait quelle était alors en France la condition misérable des ouvriers. Lorsque parmi eux quelques-uns plus généreux, plus dévoués à

1. A la suite du savant professeur du Collège de France, M. Émile Levasseur dont les patientes recherches ont presque épuisé le sujet, M. Paul Boncour (*le Fédéralisme économique*, Paris, F. Alcan, 1900) a montré récemment le caractère spécialement injustifiable de cette législation. La Constituante avait aboli les corporations, comme elle avait aboli tous les autres groupements, ordres ou associations. Au contraire, le Premier Consul rétablit successivement la hiérarchie ecclésiastique et les institutions judiciaires, organisa l'enseignement en Université, restaura les corporations des huissiers, avoués, commissaires-priseurs, agents de change, courtiers, les Chambres de commerce et créa dans les grandes villes des Chambres consultatives des manufactures et fabriques, des arts et métiers ; seul l'ouvrier restait sous le régime de l'isolement et de la pulvérisation obligatoire ! Comme le disait, en une autre matière, le regretté Claudio Jannet, « en France, le droit commun n'est fait que pour Jacques Bonhomme ! »



leurs frères ou plus révolutionnaires essayaient de grouper leurs camarades en vue d'une suspension concertée de travail, et recouraient au seul moyen à leur portée pour lutter contre la loi des salaires, on les emprisonnait. Mais l'opinion publique ne ratifiait pas toujours ces condamnations, qui frappaient trop souvent des ouvriers dont elle admirait le noble caractère et les longues souffrances et elle se lassa de constater que 60 coalitions ouvrières étaient annuellement poursuivies tandis que les tribunaux n'étaient saisis en moyenne que de 8 coalitions patronales[1]. Aussi lorsque le généreux mouvement de 1848, que l'alliance si naturelle de l'esprit évangélique et de ce qu'il y a de meilleur dans les tendances modernes devait rendre si fécond[2], entreprit de réformer la législation sur les ouvriers, les articles 415 et 416 furent bientôt soumis à une refonte réclamée par tous les esprits droits.

1. On doit même se demander comment les parquets avaient l'occasion de poursuivre huit coalitions patronales : n'est-il pas évident, en effet — et il faut ne pas oublier ce point essentiel si l'on veut apprécier la signification réelle des art. 414 à 416 du Code pénal — que si les ouvriers ont besoin de se concerter pour amener une hausse des salaires ou résister à la baisse, les employeurs n'ont pas besoin de semblable entente pour amener la baisse. Les acheteurs d'une marchandise, quelle qu'elle soit, sont toujours et *ipso facto* coalisés pour en faire baisser le prix et les chefs d'industrie prenaient alors des précautions dont on ne voit guère l'utilité, à une époque où leurs ouvriers étaient si profondément désorganisés.

2. Suppression de l'exposition publique, D. 12 avril 1848 ; — suppression de la peine de mort en matière politique, L. 4 novembre 1848 ; — sur la durée du travail dans les manufactures et usines, D. 9 septembre 1848 ; — assainissement des logements insalubres, L. 13 avril 1850 ; — suppression de la mort civile en matière politique, L. 8 juin 1850 ; — création de la caisse des retraites pour la vieillesse, L. 18 juin 1850 ; — sur les Sociétés de secours mutuels, L. 15 juillet 1850 ; — sur l'éducation et le patronage des jeunes détenus, L. 5 août 1850 ; — L. ayant pour objet de faciliter le mariage des indigents et la légitimation de leurs enfants naturels, 10 décembre 1850 ; — L. sur l'assistance judiciaire, 22 janvier 1851 ; — L. sur le contrat d'apprentissage, 22 février 1851 ; — L. sur les monts de piété, 24 juin 1851 ; — L. sur les caisses d'épargne, 30 juin 1851 ; — L. sur les hospices et hôpitaux, 7 août 1851.

La loi des 11 octobre, 17 et 27 novembre 1849 rétablit l'égalité devant le Code pénal entre l'employeur et l'employé[1]; cette loi n'était d'ailleurs que le complément nécessaire du décret du 29 février 1848 sur la liberté d'association qui avait provoqué dans notre pays la formation de nombreux groupements professionnels.

Le gouvernement du Second Empire, qui avait maintenu le suffrage universel, ne pouvait songer à effacer l'œuvre de son prédécesseur ; l'évolution des institutions écónomiques devait même l'obliger à la poursuivre. Le 25 mai 1864, le droit de grève fut en effet reconnu par la loi, et un grand progrès social était réalisé. Sans doute, il y aurait bien des réserves à faire sur la sincérité de ce texte plus libéral dans la forme que dans le fond, puisque le Second Empire avait remis en vigueur et même aggravé les textes prohibitifs des associations, et que l'article 416 du Code pénal était maintenu ; mais les forces économiques qui avaient été capables d'entraîner le législateur ne l'étaient pas moins de barrer la route aux interprétations restrictives et la France entrait enfin légalement, après y être entrée déjà en fait, dans la phase des grèves sans violence.

L'événement justifia la confiance du législateur ; les ouvriers eurent la sagesse de répudier de plus en plus dans leurs grèves l'emploi des moyens violents et mani-

1. Art. 414. — Sera punie d'un emprisonnement de six jours à trois mois et d'une amende de seize francs à trois mille francs : 1° Toute coalition entre ceux qui font travailler des ouvriers, tendant à forcer l'abaissement des salaires, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution ; 2° toute coalition de la part des ouvriers pour faire cesser en même temps de travailler, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre avant ou après certaines heures, et, en général, pour suspendre, empêcher, enchérir les travaux, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution. Dans les cas prévus par les deux paragraphes précédents, les chefs ou moteurs seront punis d'un emprisonnement de deux ans à cinq ans.

festement intolérables et l'opinion publique mieux renseignée sur les maux des salariés et sur l'acharnement de la concurrence à déprimer les salaires s'habitua à ces suspensions concertées de travail. Elle les considéra comme un acte normal et régulier, suprême ressource d'hommes pacifiques et soumis à un travail trop dur pour un salaire trop bas.

Le jour où l'opinion publique eut définitivement accepté cette manière de juger les grèves, il ne pouvait plus être illicite pour des ouvriers de former des associations permanentes pour la défense de leurs intérêts communs. Pourtant des événements politiques de diverse nature retardèrent la reconnaissance législative de ces groupements professionnels : heureusement employeurs et employés surent discerner que le meilleur moyen de conquérir une liberté est d'en user et de s'en montrer dignes. Moins de vingt ans après la loi de 1864, 587 syndicats patronaux ou ouvriers fonctionnaient dans notre pays. Il fallut légaliser une pratique que personne n'osait plus condamner : ce fut l'œuvre de la loi du 21 mars 1884, sur les syndicats professionnels, due à l'initiative de M. Waldeck-Rousseau.

Désormais les ouvriers français n'avaient plus à lutter contre l'opposition des pouvoirs publics ; pourtant la période des combats n'était pas close, car, sans parler de la résistance des employeurs, qui sera examinée plus loin, il restait aux salariés à triompher de leur propre inexpérience et de leur propre ignorance. Cette lutte devait être plus longue et plus pénible que l'autre : amorcée au lendemain même de la suppression des corporations, résolument engagée à partir de 1850, elle se poursuit encore sous nos yeux, à peine entrée dans la troisième des quatre phases qu'elle traverse invariablement chez toutes les grandes nations industrielles.



On l'a vu, dès les premiers jours qui suivirent l'apparition de la liberté commerciale, les charpentiers et les imprimeurs de Paris discernèrent que la cohésion, la coalition, comme on aimait à l'appeler alors, pouvait seule lutter contre la baisse du salaire et l'allongement de la durée de la journée de travail, sous l'action de la concurrence. Mais en vertu de la loi sociale universelle qui ne permet la formation d'un groupement organique et discipliné que longtemps après l'apparition du groupement tumultuaire et chaotique, de la « cohue [1] », ils ne purent apercevoir qu'une seule forme de la cohésion, *la grève accompagnée de violences* pour intimider à la fois les camarades hésitants et l'employeur.

Pour qu'une grève réussisse, trois conditions sont nécessaires : il faut d'abord que la totalité ou au moins la grande majorité des ouvriers actuellement occupés entrent dans le mouvement et y restent fidèles ; il faut en second lieu que d'autres ouvriers ne puissent pas être recrutés par l'employeur ; il faut enfin que la ténacité et les moyens de résistance des grévistes soient plus grands que la ténacité et les moyens de résistance de l'entrepreneur.

Or, ces trois conditions ne peuvent être réunies que

1. Les exemples que l'on pourrait citer à l'appui de cette loi sont innombrables ; partout le régime des armées improvisées et indisciplinées a précédé l'institution des armées permanentes, comme les corsaires ont précédé la marine de guerre, comme le tocsin convoquant les habitants pour éteindre un incendie a précédé l'institution des corps de pompiers, comme les grèves ont précédé les syndicats, comme la liberté de réunion a précédé la liberté d'association, comme la liberté de la presse précède encore la véritable liberté de conscience. Récemment, un publiciste remarquait que notre pays jouissait de toutes les libertés qui agitent et qui troublent et était privé de toutes celles qui assurent la vie normale et pacifique et il le déplorait : le regret était superflu, car il est impossible que l'évolution sociale suive un ordre inverse.

si le sentiment de la communauté d'intérêts et de la solidarité des destinées est déjà quelque peu développé dans l'esprit des salariés, et précisément la grande majorité des ouvriers français paraît avoir été totalement étrangère à ce sentiment jusqu'aux environs de 1840 ou de 1845. Jusqu'à cette époque, les salariés qui avaient conservé les traditions du régime du petit atelier ne soupçonnaient guère que leurs intérêts pussent être séparés de ceux de leurs maîtres et, encore inconscients des grandes nouveautés dont ils étaient à la fois les témoins et les victimes, ils n'étaient que trop disposés à rester dans l'isolement, « afin de ne pas entraver le libre jeu de la concurrence ». De temps à autre, des grèves violentes, frisant parfois l'émeute, éclataient, arme suprême de malheureux qui, n'ayant pas su s'associer pour défendre pacifiquement leurs droits, passaient naturellement de la soumission la plus passive à la révolte la plus turbulente.

Vers 1850, les ouvriers français commencèrent à recevoir quelque éducation économique. Plus conscients des forces qui, sous le régime du contrat individuel de travail, dépriment le taux des salaires, ils témoignèrent que le sentiment de la communauté de leurs intérêts se développait dans leur esprit : ainsi ils furent capables de s'élever à une forme meilleure de la cohésion, à la grève pacifique et sans violence. Certes, il n'entre pas dans ma pensée de légitimer les voies de fait commises au cours des grèves, mais pourtant il me paraît juste de signaler au passage la grande importance de ce progrès et de remarquer que, vu sa réelle difficulté, il ne peut être accompli que par des ouvriers doués déjà d'une certaine formation sociale. Lorsque cette formation fait défaut, il ne manque jamais d'ouvriers qui, pour des raisons diverses, dignes d'éloges ou de blâme (disposi-

tion à la soumission, poltronnerie, flagornerie, refus de courir un aléa, misère extrême) refusent de se joindre à la suspension concertée de travail, ou, pis encore, viennent offrir au patron de remplacer les chômeurs. Ils ont beau jeu à invoquer leur indépendance et leur droit de vendre leur travail au prix qui leur agrée : en tous cas, ils font échouer la tentative de leurs camarades. Or, du jour où l'on renonce à l'auxiliaire de la violence pour amener cette unanimité nécessaire, il faut que la volonté spontanée des travailleurs soit prête à remplir la fonction autrefois dévolue à la force et, encore une fois, cette substitution n'est possible que dans les pays où l'éducation économique des salariés a fait de notables progrès[1].

Le jour où une collectivité ouvrière est décidée à ne plus recourir, dans ses grèves, à l'intimidation par la force, elle n'est pas loin d'entrer dans la troisième phase, la phase des groupements organiques permanents, des syndicats. L'emploi de la contrainte matérielle simpli-

1. « Pour que la coalition soit efficace, disait Proudhon, en 1865, il importe qu'elle soit unanime ; c'est à quoi la loi a pourvu en défendant, sous des peines sévères, toute atteinte à la liberté du travail, ce qui ouvre la porte aux défections. Espérez-vous, ouvriers, maintenir contre l'intérêt privé, contre la corruption, contre la misère cette unanimité héroïque ? » *Op. cit.*, p. 344. — Il est si notoire que ce progrès est *très difficile* à réaliser que, dans tous les pays, les ouvriers accompagnent toujours de violences leurs premières grèves. L'Espagne en est encore à cette première phase et le tempérament naturel de ses habitants n'est pas fait pour en atténuer les excès. A Séville, au mois d'avril 1901, les ouvriers grévistes des fabriques de bouchons pénétrèrent dans les ateliers, munis de couteaux et se précipitèrent sur leurs camarades qui n'avaient pas voulu quitter le travail. Trois mois plus tard, d'autres grévistes causèrent de tels troubles, dans cette même ville, qu'on fut obligé de proclamer l'état de siège. Les grévistes, qui étaient tous affiliés à la Société *La Libertaria*, avaient juré de ne pas reprendre le travail aux conditions anciennes. L'un d'eux, Rafaël Cucto, manqua à ce serment : aussitôt ses camarades décidèrent sa mort. On tira au sort le nom de celui qui serait chargé de mettre à exécution la sentence : un nommé Pedro Romero fut désigné par le sort et frappa effectivement Rafaël Cucto qui mourut peu d'instants après. *Le Temps*, 12 juillet 1901.

fie beaucoup la tactique des grèves : une bande de grévistes peut facilement saccager des ateliers ou rouer de coups de bâtons les ouvriers qui persistent à travailler ou viennent offrir leurs bras ; pour de tels exploits un simple groupement tumultuaire et improvisé suffit. Mais le jour où l'on renonce à toute violence matérielle et où l'on se borne à « la conspiration des bras croisés »[1] la tactique des grèves se complique singulièrement : il faut que les chefs et les soldats fassent preuve de quali-

1. Ce serait ici le lieu d'examiner une question intéressante et qui préoccupe à juste titre les salariés dans tous les pays industriels, celle de savoir quels actes doivent être considérés comme constituant des actes illégitimes de violence. On connaît les discussions que soulève depuis 40 ans en Angleterre et aux Etats-Unis la méthode du « *picketing* ». On comprend cet émoi des ouvriers en présence des formules vagues des lois, quand on pense qu'en 1871 sept ouvriers anglais furent condamnés pour avoir crié « Bah » à un *blackleg* et qu'en décembre 1871, le lord juge Brett infligea une condamnation à 12 mois de prison à des gaziers de Londres, trouvés coupables de « Conspiracy », pour avoir molesté leurs patrons *en se préparant à quitter le travail tous ensemble !*

Pour empêcher le retour de ces abus, le Parlement britannique a voté en 1875 un Act (*The Conspiracy and Protection of Property Act*, Vict. 38 et 39, c. 86) dont voici l'art. 7 :

Toute personne qui dans le but de contraindre une autre personne à faire une action ou de l'empêcher de faire une action qu'elle a légalement le droit de faire ou de ne pas faire, méchamment et sans autorité légale :

1° Use de violence pour intimider cette personne, sa femme ou ses enfants ou porte atteinte à sa propriété ;

2° Suit avec persistance cette personne partout où elle va ;

3° Cache les outils, les vêtements ou toute autre propriété mobilière à son usage, les lui enlève ou l'empêche de s'en servir (*rattening*) ;

4° Guette ou bloque la maison ou l'endroit où elle réside, travaille ou commerce, les lieux où elle se trouve accidentellement ou les alentours de ce lieu ;

5° Suit une autre personne avec un ou deux compagnons, d'une manière désordonnée, soit dans une rue, soit sur une route ;

Sera, dans le cas où la preuve en serait établie devant une Cour de juridiction sommaire, passible d'une amende qui ne saurait excéder 20 livres ou d'un emprisonnement qui ne saurait dépasser trois mois, avec ou sans le travail forcé.

Le fait de se tenir près de la maison ou du lieu où une personne réside, travaille ou commerce, ou aux alentours de la maison uniquement pour avoir des renseignements ou en donner, ne sera pas considéré comme un blocus ou comme une garde établie dans le sens de la loi.

Annuaire de législation étrangère, t. V, 1876, p. 176.

tés manœuvrières et ces qualités ne se peuvent acquérir que si le groupement est permanent et stable. On arrive alors au syndicat, qui peut seul établir entre les salariés une cohésion assez solide pour appuyer efficacement les demandes de hausse de salaire, qui seul permet de choisir avec sagacité le moment opportun pour formuler ces demandes, sans lequel enfin, et surtout, les employés ne sauraient tirer un profit appréciable même de la réussite de leur suspension concertée de travail[1].

Mais ici, il importe d'éviter toute méprise. De même que, suivant le dicton populaire, tous les fagots ne se ressemblent pas, de même il y a deux espèces très différentes d'associations syndicales. Pendant la troisième phase de l'évolution, les ouvriers ne conçoivent le groupement syndical que comme un moyen de mieux préparer la grève, de se tenir mieux en haleine, afin d'être toujours parés pour les assauts prochains. Il est à croire que la grande majorité des 588 832 ouvriers français qui, d'après les dernières statistiques, composent les 3 287 syndicats existant au 1er janvier 1901 [1], n'ont guère d'autre conception sur le rôle du

1. Sur tous ces points et les suivants, voir la première partie.

1. Au 1er janvier 1900, le nombre des ouvriers syndiqués était de 492 647, répartis en 2 685 syndicats; pendant le cours d'une année, le nombre des syndicats ouvriers a donc augmenté de plus de 22 pour cent, et celui des syndiqués de près de 20 pour cent : c'est un accroissement considérable. La propagande de M. Millerand, ministre du commerce et ses décrets sur les conseils du travail ont coopéré à ce progrès, dont on doit se féliciter : seulement il est piquant de voir un ministre collectiviste pousser si énergiquement les ouvriers vers ce que les doctrinaires du parti appellent « l'ornière professionnelle ». Sans doute, ce mouvement syndical n'est pas dégagé, tant s'en faut, de toute préoccupation politique, mais déjà les politiciens plus avisés ne sont pas exempts d'inquiétudes. L'inspiration politicienne passera et il ne restera que des groupements purement professionnels et contempteurs des politiciens. L'exemple des Anglo-Saxons et la fondation récente d'une Bourse du Travail indépendante à Paris sont rassurants sur ce point. Quel beau livre on pourrait écrire sur « les bons tours » que les forces sociales jouent à l'homme !

groupement dont ils font partie. Beaucoup se sont enrôlés pendant les années 1899 et 1900, parce que c'était la grande période des grèves et si des circonstances diverses ne concouraient à entretenir l'ardeur de ces néophytes, les défections seraient nombreuses puisque nos compatriotes sont encore enclins à penser que « le syndicat ne sert plus à rien dès que la grève est terminée ».

Il ne faut pas s'étonner de ce jugement : la cohésion ouvrière professionnelle ne peut éviter ce stade qu'on pourrait appeler, en empruntant aux unionistes américains une de leurs expressions favorites, le stade des syndicats champignons, qui croissent soudainement en un jour d'effervescence, pour faire la grève et qui, revenus ensuite à leur petit « noyau » de fidèles « routiers », n'ont, en effet, d'autres moyens d'action que la grève.

Mais on a toute raison de croire que la France *traversera* cette phase, comme l'ont fait avant elle les deux grandes nations industrielles, la Grande-Bretagne et les États-Unis, qui l'ont précédée dans l'évolution économique, et qu'elle entrera à son tour dans la quatrième phase, celle des syndicats véritables, instruments de paix sociale et d'éducation des classes ouvrières.

A mesure que les syndicats deviennent plus forts et surtout plus riches, ils constatent que les employeurs se montrent plus disposés à négocier avec eux à l'amiable et n'affrontent qu'à bon escient une lutte avec un groupement dont ils connaissent la discipline et les puissantes ressources financières.

Un industriel fortuné n'hésite guère à s'exposer à une grève, lorsqu'il sait que les chômeurs sont mal disciplinés et n'ont aucune encaisse appréciable : mais un syndicat riche et dirigé par un *leader* capable et prudent est un adversaire avec lequel on est plus enclin

à s'entendre qu'à se mesurer. A cette première cause de pacification s'en joint une seconde, non moins efficace : tant que les groupements des salariés restent instables et tumultuaires, ils sont exposés à soutenir les griefs les moins justifiés, à ouvrir la lutte pour les causes les moins sérieuses et au moment le moins opportun. Au contraire un syndicat stable et puissant ne formule aucune requête à la légère puisque, après l'avoir formulée, son prestige sera également atteint s'il ne la soutient pas, lorsqu'elle a été repoussée, ou s'il est définitivement vaincu, après avoir déclaré la grève pour la soutenir.

Cette heureuse condition n'est pas encore celle des syndicats français. On ne saurait en être surpris : le mouvement syndical est encore très récent dans notre pays, il n'est licite que depuis 1884 et jusqu'à cette époque il n'existait qu'un petit nombre d'associations ouvrières vivant sous le régime de la tolérance toujours révocable de l'administration.

Les *Trade's Unions* anglo-saxonnes, dont le bel ordonnancement excite la jalousie et l'admiration de tant de nos compatriotes éclairés, ne se sont élevées à leur perfection actuelle qu'après bien des cahots, des heurts, des grèves d'une violence terrible même : que de groupements anarchiques, que de mouvements tumultuaires ont précédé les associations si merveilleusement disciplinées aujourd'hui, que d'utopies et de rêves insensés ont précédé la sage modération actuelle ! D'autre part, on peut déjà percevoir chez plusieurs syndicats français les premiers linéaments d'une organisation plus méthodique et plus pacifique. Pour ne citer qu'un exemple, le syndicat des mineurs, chez lequel commence à prévaloir l'heureuse pratique du referendum, ne manifeste pour les grèves qu'une sympathie mitigée :

l'ardeur belliqueuse d'antan semble calmée. Il ne faut jamais oublier la collaboration d'un facteur de première importance, dont on ne doit pas mesurer l'action au bruit qu'il fait dans le monde, les forces économiques et sociales, ou plus simplement la force des choses. L'expérience est un maître incomparable et les forces économiques n'éprouvent aucun embarras à triompher de nos préjugés ou de nos utopies.

* * *

Il ne faut pourtant pas se dissimuler que le passage du régime du syndicat champignon au régime du syndicat stable, discipliné et riche présente une très sérieuse difficulté que méconnaissent souvent ceux qui reprochent à nos syndicats de considérer la grève comme leur principal moyen d'action. L'observation démontre en effet que s'il est déjà malaisé d'entraîner *sans violence* une masse d'ouvriers de la même profession à une suspension concertée de travail, il est beaucoup plus difficile encore de les amener à s'inscrire parmi les membres d'une association qui n'agit que discrètement et exige le paiement d'une cotisation hebdomadaire. Dans ce second cas la lutte entre l'intérêt individuel *apparent* et l'intérêt collectif devient aiguë.

Il est facile à un ouvrier de maintenir les cours du travail..... tant que l'industrie traverse une période de prospérité et que les entrepreneurs se portent acheteurs de plus de travail qu'il n'en est offert sur le marché. Mais ces périodes sont courtes et en temps normal, sans parler même des périodes de crise commerciale [1],

1. On se rappelle que le nombre des salariés qui cherchent un emploi est, en temps normal, supérieur de 5 pour 100 au nombre des ouvriers que les employeurs peuvent occuper.

un ouvrier est peu disposé à comprendre qu'il ne doit pas chercher du travail au rabais, que l'intérêt collectif se confond avec son intérêt personnel et surtout il est moins disposé encore à conformer sa conduite à ce principe. Comment en effet se résoudrait-il à refuser pour son travail le prix de 3 fr. 75, sous prétexte que le cours *doit* être de 4 francs, alors qu'il est dans le dénûment et qu'il a la certitude qu'un autre camarade, moins vertueux, moins instruit ou moins jobard s'empressera d'accepter le salaire qu'on lui demande de rejeter; le mal infligé à la collectivité ne sera pas moindre et lui restera sans pain à donner à sa femme et à ses enfants. Plus tard, lorsque le syndicat aura recruté la majorité ou du moins une portion importante des ouvriers de la profession, il sera facile d'observer une consigne dont chacun appréciera la sagesse et les profits[1], mais tant que ce moment n'est pas arrivé, et surtout au début des efforts faits en vue de l'organisation d'un groupement permanent, la difficulté est extrême.

Pour s'en convaincre, il suffit de regarder autour de soi tous les mouvements qui, par définition même, requièrent l'entente d'un grand nombre de personnes habituées à se faire concurrence : la plupart ne peuvent aboutir ou n'aboutissent qu'au prix des efforts les plus persévérants.

Qu'on demande à ces pharmaciens ou à ces épiciers de tel quartier bourgeois de Paris, ou de telle petite ville de province, pourquoi leurs magasins restent

1. Les Syndicats qui sont autre chose que des groupements instables ne manquent jamais d'allouer une indemnité à leurs membres frappés par le chômage : ce n'est que justice, puisque tous les ouvriers qui travaillent bénéficient de ce que leurs camarades renoncent à leur faire concurrence.

ouverts le dimanche : ils savent que le repos dominical serait un immense bienfait pour eux-mêmes et pour leurs employés, ils n'ignorent pas que la clientèle prendrait immédiatement ses dispositions pour faire l'un des six autres jours les achats qu'elle fait actuellement le septième : le chiffre des ventes ne diminuerait pas d'un centime et les frais généraux amoindris laisseraient un bénéfice net supérieur. De tout cela personne ne doute : mais chacun répond : « je fermerai si tous mes concurrents ferment ; vous comprenez, *je ne veux pas être dupe.....* » et voilà comment se perpétue indéfiniment un régime absurde de travail.

Pourquoi cette foule hurlante se précipite-t-elle avec tant de furie vers les portes du théâtre dont la scène vient d'être traversée par un jet de flammes sinistre ? Elle compromet ainsi doublement le sauvetage de tous et par le piétinement affreux sur les femmes et les enfants renversés et par le retard apporté à la sortie. Personne ne doute que cette conduite ne soit absurde *collectivement* et pourtant chacun l'adopte *individuellement, parce qu'il ne veut pas être dupe*. Combien d'autres exemples pourraient être cités à la suite de ceux-là ! [1]

La difficulté que les ouvriers de la grande industrie doivent surmonter pour se grouper en une association syndicale permanente est toute semblable. Même elle est singulièrement amplifiée par ces deux circonstances : que le nombre des concurrents est immense et que pour beaucoup d'ouvriers qui vivent au jour le jour, *from hand to mouth*, comme disent les Anglais, la nécessité de gagner *aujourd'hui* un salaire, si minime soit-il, est si

1. Qui dira le nombre d'actes utiles dont les hommes s'abstiennent par crainte « d'être dupes » ou d'actes nuisibles qu'ils accomplissent par désir « d'être plus malins que les autres » ? C'est la déviation d'un sentiment louable entre tous, le sentiment du progrès.

pressante qu'elle doit fatalement triompher de tous les raisonnements contraires. Si vingt pharmaciens, qui ont quelques ressources, ne sont pas capables de s'entendre, quels efforts ne faudra-t-il pas pour établir entre plusieurs milliers de salariés miséreux un accord permanent !

Pourtant la difficulté n'est pas insurmontable et pour en triompher il suffit d'acquérir les qualités qui, en Angleterre et aux États-Unis, ont assuré le succès de tant d'associations ouvrières prospères et puissantes. M. Paul de Rousiers, qui a observé avec une attention spéciale les *Trade's Unions* anglaises, ramène à trois les qualités qui distinguent les secrétaires de ces Unions.

Ils possèdent d'abord un sens pratique très sûr, un grand bon sens, ou plus exactement une disposition très marquée à rechercher avant toutes choses les améliorations que comporte *actuellement* l'état social, et à tirer parti des avantages *actuels* que cet état social peut offrir.

« La première des qualités qui se remarquent chez eux, dit M. Paul de Rousiers, est un esprit pratique, net et précis, le sentiment des possibilités, le bon sens ferme aboutissant à l'effort efficace.

« M. Thomas Burt, secrétaire parlementaire du Board of Trade, dans le ministère Gladstone, un ancien ouvrier mineur qui a travaillé de ses mains, qui a manié le pic au fond de la mine, disait aux délégués des Trade-Unions, dans son discours d'ouverture au congrès de Newcastle, en 1891 : « Ne vous inquiétez jamais de ce que vous ne pouvez atteindre et ne vous troublez jamais de ce que vous ne pouvez pas éviter. » On ne saurait mieux résumer l'état d'esprit dans lequel les *leaders* ouvriers abordent les difficultés de leur tâche. Ils commencent

par écarter tout ce qui est visiblement hors de la portée immédiate de leur action : ils acceptent provisoirement les maux inévitables et concentrent tous leurs efforts sur les réformes possibles. Ceux mêmes qui croient à la nécessité d'un bouleversement profond dans la société et que séduisent les théories socialistes les plus avancées conservent dans leur esprit l'idéal rêvé, mais s'appliquent dans le domaine des faits à obtenir des résultats de détail. « En attendant le *millenium* de la nationalisation de la terre, me disait un jour John Burns, dans le parc de Battersea, voici deux terrains publics de *lawn tennis* que j'ai fait établir sur la pelouse. C'est là. ajoutait-il, du socialisme pratique[1]..... »

Le même sens pratique très sûr dirige les efforts des secrétaires des unions américaines. Il y a quatre ans, je rencontrais, à Paris, M. Sullivan, secrétaire de la « *branch* » newyorkaise de l'Union typographique internationale (*International typographical Union*) et l'un des principaux promoteurs de cette admirable association. Je lui parlais de l'introduction du linotype, merveilleuse machine à composer, qui permet à un seul ouvrier de faire plus que le travail de trois compositeurs, et je lui demandais quelle avait été l'attitude de son syndicat en face de cette machine nouvelle qui menaçait de chômage un nombre considérable de ses membres ; la question présentait pour moi un intérêt spécial, parce que je savais qu'à ce moment même un journal parisien avait dû renoncer à l'emploi de cette machine, à raison de l'hostilité tenace de ses ouvriers typographes. M. Sullivan me fit textuellement la réponse suivante : « notre syndicat n'a pas songé une minute à défendre aux em-

1. *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, par Paul de Rousiers, Paris, Armand Colin, 1897, p. 29.

ployeurs l'usage de la machine nouvelle. Dans l'état actuel de l'industrie, on n'empêche pas plus un employeur d'adopter un outil perfectionné *qu'on n'empêche le soleil de se lever*. Seulement nous avons dit aux employeurs : « le linotype va vous permettre de réaliser une notable économie de main-d'œuvre, puisque vous allez renvoyer plusieurs de nos camarades : nous vous demandons seulement une augmentation de salaires pour tous les ouvriers qui conduiront la machine. Il ne serait pas juste que tout le gain fût pour vous, puisque ce n'est pas vous qui avez inventé le linotype et que vous n'avez que le mérite, assez mince, vous le reconnaîtrez, de l'introduire dans votre atelier ». Ainsi fut-il convenu. Nous avons payé l'indemnité de chômage à nos camarades mis à pied et, comme le nombre des chômeurs était très élevé, nous avons établi sur tous nos membres une taxe supplémentaire de 1 pour 100 des salaires : ainsi nous avons traversé la crise, une partie de nos camarades ayant trouvé des emplois dans d'autres métiers, l'autre partie ayant pu rentrer dans les ateliers d'imprimerie, au fur et à mesure des vacances, puisqu'il est entendu avec les employeurs que tous leurs employés doivent être membres de notre union typographique. » On gâterait cette réponse en la commentant : elle atteste comment des hommes, doués d'un grand sens pratique et conformant leur action aux exigences des forces économiques, peuvent traverser sans malaise grave une crise qui, en d'autres milieux, eût amené des troubles, peut-être l'effusion du sang, et en tous cas d'indicibles souffrances.

Guidés par ce sens pratique, par cette claire vue du possible et du réalisable, les secrétaires des unions anglaises et américaines ont concentré leurs efforts sur les trois points suivants ; la diminution du chômage, la

hausse du salaire, la réduction de la journée de travail, et sur ces trois points ils ont obtenu de très importantes concessions. Sans doute ce triple progrès paraîtra méprisable à ceux qui rêvent de réformer la société tout entière, d'exterminer le capitalisme et de mettre fin à la concurrence par la conquête du pouvoir ; mais il est permis de penser qu'une action efficace vaut mieux qu'une excursion au pays des chimères. Assurer à l'ouvrier de la grande industrie son pain et son beurre, *bread and butter,* comme disent les Anglais, son pain quotidien comme nous disons plus modestement, c'est-à-dire organiser un régime de travail tel que, moyennant un labeur normal et raisonnable, le salarié puisse se procurer la satisfaction de ses besoins réels et normaux, tels que les développent et les limitent à la fois la conscience et le degré actuel d'avancement de l'humanité, telle est la tâche que se donnent aux États-Unis et en Angleterre les *leaders* du mouvement trade-unioniste. Certes elle est assez noble pour séduire les esprits les plus élevés.

Le sens pratique, le bon sens, si développé qu'il soit, ne peut fournir, pour la conduite de la vie, tout le secours qu'on en peut attendre, s'il n'est éclairé par la connaissance exacte du milieu dans lequel on exerce son activité, des appuis qu'on peut y rencontrer, des forces hostiles dont on doit triompher. Or cette connaissance ne peut être acquise que par l'étude, la lecture, la réflexion, en un mot par une suffisante culture intellectuelle: et c'est là la seconde qualité des secrétaires des unions anglaises. Lorsqu'on s'entretient avec eux on est surpris de constater la variété et l'étendue de leurs connaissances philosophiques, littéraires ou historiques, et l'étonnement ne fait que croître quand on voit leur bibliothèque et les titres variés des ouvrages qui l'emplissent. Manifestement cette culture générale, bien

que peu profonde, contribue à élargir leur esprit, à l'assouplir et à le préserver de ces conceptions étroites ou de ces jugements simplistes que recherchent volontiers les esprits incultes.

Enfin, et surtout, les secrétaires des unions anglaises possèdent une troisième qualité qui accroît singulièrement leur puissance d'action et l'ennoblit : ils ont un vif sentiment de la dignité humaine, du devoir de la vie et de la responsabilité. Ils professent et ils proclament que l'homme a sur cette terre des devoirs précis à remplir, que cette tâche ne lui est pas injustement imposée, parce qu'il est libre et qu'il dépend de lui de ne pas faillir à ses obligations, enfin qu'il doit se respecter soi-même et respecter ses semblables en prenant conscience de l'éminente dignité de tout homme qui cultive en soi ses facultés naturelles. Ces sentiments croissent spontanément en eux par l'exercice même de leurs fonctions. Celles-ci leur font en quelque sorte toucher du doigt deux vérités essentielles : la première, que l'amélioration des conditions matérielles de l'existence du salarié est inutile et peut être nuisible, si elle n'est accompagnée d'un perfectionnement parallèle de sa nature et du développement symétrique de ses facultés : la seconde, que cette amélioration des conditions matérielles peut d'autant plus facilement se maintenir et progresser que la masse des salariés s'élève à un niveau supérieur de moralité, l'immoralité ayant même pour effet de rendre précaires et de compromettre les résultats déjà acquis. Cette seconde vérité a fait déjà, à propos de la loi des salaires, l'objet d'explications suffisantes et il n'est pas nécessaire d'insister sur elle. Il n'est que trop certain que si les bas salaires et les fatigues d'un travail écrasant conduisent fatalement à l'immoralité et à la dégradation les collectivités ouvrières, en les privant de ces biens extérieurs

dont l'usage est requis à l'exercice de la vertu[1], l'immoralité et la dégradation favorisent les bas salaires et le prolongement abusif de la journée de travail ; il y a action et réaction, chaque phénomène se trouvant à la fois cause et effet. On pourrait discuter longtemps pour savoir qui des deux doit être modifié le premier : les *leaders* du trade-unionisme anglais ont laissé de côté cette vaine dispute et se sont résolument attaqués au mal moral, afin de mieux lutter contre le mal économique. Ils professent que, dans la plupart des métiers, les salariés obtiennent et conquièrent le taux de salaires qu'ils méritent d'avoir et lorsque le besoin de mener une vie conforme à la dignité humaine sera véritablement éprouvé par la grande majorité des employés d'une profession déterminée, il est certain que le taux des salaires s'élèvera parallèlement.

Aussi bien la grande majorité des secrétaires des unions anglaises ne s'arrêtent pas là et leur conception de la dignité et de la responsabilité de l'homme leur montre que l'amélioration des conditions matérielles de l'existence ne saurait être le but, qu'elle n'est que le moyen propre à conduire l'homme vers un développement plus complet et plus harmonique de ses facultés, spécialement de ses facultés intellectuelles, esthétiques et morales. A quoi serviraient la hausse des salaires et les repos plus longs, si l'accroissement des ressources et des loisirs ne devait profiter qu'à des dépenses et à des occupations malsaines ? Le mal social, loin d'être atténué, aurait pris un nouveau développement. Aussi avec quelle vigueur les *leaders* anglais ont attaqué les deux redoutables fléaux des milieux ouvriers d'outre-Man-

1. Saint Thomas, *De Reg. Princip.*, l. c., XV, cité dans l'Encycliqu *Rerum novarum*.

che, le pari — spécialement le pari aux courses — et le cabaret! Un jour j'entendais Ben Tillett, le secrétaire de l'Union des ouvriers du port de Londres, dont on ne saurait trop admirer l'admirable influence dans un pareil milieu. « Croyez-vous, mes amis, s'écriait-il en s'adressant à son immense auditoire, dans un langage d'une savoureuse crudité qu'il est impossible de conserver ici, croyez-vous que si nous luttons avec l'ardeur que vous connaissez, si nous faisons tant d'efforts pour vous grouper, si nous livrons de telles batailles contre les employeurs, ce soit uniquement pour vous faire gagner trois ou quatre pence (30 ou 40 centimes) de plus par jour? A quoi cela servirait-il si vous continuez à parier aux courses, et à vous enivrer dans les *public houses*? Beau résultat de nos efforts en vérité! Non mes amis, sachez-le bien, ce que nous voulons, ce qu'il nous faut obtenir c'est que vous vous éleviez à une vie meilleure, à une vie plus conforme à la dignité de l'espèce humaine (*dignity of mankind, of human being*) ». Et pendant une demi-heure, le secrétaire de l'Union des Dockers développa avec une grande richesse d'arguments et d'images ce thème favori qu'il traitait pour la millième fois peut-être.

Ainsi les *Trade's Unions* poursuivent sans relâche cette lutte contre l'immoralité et l'ivrognerie! Un grand nombre de leurs secrétaires sont ou ont été *local preachers*, c'est-à-dire que le soir et le dimanche ils ont l'habitude d'exhorter leurs semblables à une vie meilleure en prenant la parole dans de petites réunions privées d'abord, dans les églises ensuite. « Tous les dimanches, me disait M. Albert Stanley, secrétaire d'une union locale de mineurs, je consacre une notable partie de ma journée à prêcher et quand par extraordinaire je n'ai pu le faire, je suis fort mécon-

tent de mon dimanche : aussi je n'y manque que fort rarement, à peine trois ou quatre fois par an ». Et M. Stanley était trop modeste pour ajouter que bien que très jeune encore, il accomplissait cette noble besogne depuis 11 années déjà et qu'il se promettait de la continuer longtemps encore[1].

Telles sont les trois qualités principales que possèdent en Angleterre et aux États-Unis la plupart des secrétaires des *Trade's Unions* et qui, à des degrés divers, se retrouvent chez un grand nombre des membres de ces associations. Il incombe aux ouvriers français de développer en eux-mêmes une semblable éducation intellectuelle et morale : lorsqu'ils l'auront acquise, ils seront à leur tour capables de former de véritables syndicats. Alors, comme aujourd'hui, leurs associations porteront le même nom, mais combien la tactique différera, et aussi l'importance des résultats obtenus ! L'exemple de leurs camarades de langue anglaise leur prouve à la fois et la nécessité et la possibilité de cette grande œuvre éducative. Qu'ils entreprennent donc sans crainte une tâche qui n'a pas été au-dessus des forces d'hommes qui ne bénéficiaient pas des mêmes exemples, mais qu'ils se gardent aussi d'en méconnaître l'urgence ou de croire que d'autres « combinaisons » peuvent en tenir lieu.

1. Chez la plupart des *leaders* ouvriers anglais, l'élévation morale s'appuie sur de fortes convictions religieuses. Cf. Paul de Rousiers, *op. cit.* p. 32.

CHAPITRE IX

LA PRÉTENDUE TYRANNIE SYNDICALE SUR LES OUVRIERS NON SYNDIQUÉS.

Lorsqu'on expose à une personne les raisons principales qui, sous le régime de la grande industrie et de la concurrence, font du groupement professionnel un rouage économique de première nécessité, il arrive souvent que cette personne, après avoir discerné les effroyables effets de la loi des salaires et avoir compris la nécessité de la cohésion ouvrière, demeure pourtant hésitante en face de deux problèmes qu'elle aperçoit. « Supposons, dit-elle, que les ouvriers d'une profession soient tous syndiqués comme vous le dites, que leur caisse soit riche, leur discipline sérieuse et leurs chefs des hommes de haute valeur intellectuelle et morale ; ne voyez-vous pas que cette association va pouvoir exercer sur l'ouvrier non syndiqué, sur l'employeur, enfin sur le consommateur une triple tyrannie intolérable ! Que devient sous ce régime la liberté individuelle ? Que devient un des droits les plus sacrés de de la personne humaine, la liberté du travail ? »

Je voudrais essayer de donner quelques éclaircissements sur cette question célèbre de la « tyrannie syndicale ». Observons d'abord la condition du travailleur non syndiqué.

Il est incontestable que les syndicats ouvriers, une fois parvenus à un certain degré de développement et de puissance, exercent sur leurs membres une discipline sévère et tendent à considérer les non syndiqués comme des ennemis qu'il importe de pourchasser énergiquement, tout au moins après qu'on a multiplié les efforts pour obtenir leur adhésion. Déjà, dans son rapport sur la loi de 1864, M. Emile Ollivier signalait leur autoritarisme : « Les unions de métiers, disait-il, ont établi un despotisme incroyable sur l'ensemble des ouvriers. Il n'en est pas de plus dur et de plus dégradant que celui exercé par une partie des ouvriers sur l'autre. Si le tzar Pierre ou le sultan Mahomet avaient ainsi abusé de leur puissance, ils auraient été détrônés. » Ces paroles d'un ministre français faisaient écho à celles que prononçait en Angleterre, quelques années auparavant, un homme qui fut pourtant toute sa vie l'avocat de la législation sur les fabriques et un grand ami des ouvriers, lord Shaftesbury : « Je souhaite, disait-il, que le peuple ouvrier soit émancipé du servage le plus sévère qu'il ait jamais enduré. Tous les despotes isolés et toutes les aristocraties qui ont jamais existé ou existeront ne sont que des bouffées de vent comparés à ces ouragans, les *Trade's Unions* »[1].

Depuis le moment où ces graves paroles furent prononcées, la puissance des syndicats s'est augmentée considérablement et on ne constate pas, au contraire, qu'ils aient une tendance à exercer moins strictement leur autorité, On sait en quel mépris les unionistes anglais tiennent les jambes noires, *les blacklegs*, qu'ils boycottent avec une ardeur égale à celle que leurs camarades des États-Unis apportent à poursuivre leurs *rats*, leurs

1. M. et Mme Sidney Webb, *Hist. du Trade-Unionisme*, p. 315.

galeux (*scabs*) : les uns et les autres désignent de ces noms maudits les ouvriers qui travaillent pour un salaire inférieur au taux minimum fixé par l'union et surtout ceux qui ont pris la place d'ouvriers en grève.

Voici au surplus le vigoureux anathème prononcé contre eux par un des leaders des mineurs de Durham, dont l'admirable cohésion est bien connue. « Il est inutile, leur écrivait-il dans une lettre célèbre, de jouer au volant dans cette partie importante de votre vie sociale. Choisissez de vous mêler à ces hommes au puits, comme vous le faites partout ailleurs, ou soumettez-les à l'ostracisme partout et toujours. Regardez-les comme des compagnons indignes de vous et de vos fils et comme des époux indignes de vos filles. Qu'ils soient flétris comme Caïn de la marque de la malédiction, comme indignes d'entrer dans des sociétés ordinaires honnêtes et respectables.

« Jusqu'à ce que vous soyez décidés à prononcer ainsi un ostracisme complet et absolu contre ces boucs de l'humanité, cessez de vous plaindre de tous les résultats qui pourront venir de leur action ».

En 1885, un des chefs de la grande Union typographique internationale aux États-Unis, dans son rapport à la Convention tenue par cette association, traitait les « *rats* » de « créatures sans honneur, ni sentiment de la dignité humaine, sans scrupules, caractères sournois, intrigants, déshonorants, dont la seule présence peut apporter la contagion et la honte », et il ajoutait : « Nous ouvrons nos rangs aux ouvriers non syndiqués et nous sommes prêts à pardonner aux délinquants, mais, pour les *rats*, il n'y a pas de place parmi nous et nous n'avons que des paroles de condamnation pour des créatures si basses et si dégradées. » L'année suivante, à la Convention de 1886, le même *leader* stigmatisait avec une

vigueur pareille la conduite des *scabs*. « Une bande de *rats* extrêmement déshonorants, écrivait-il dans son rapport, vient de s'établir à Kansas City. Elle est composée de créatures chassées par l'opinion publique d'autres localités, qui s'attroupent comme tous les parias et attirent ainsi plus d'attention qu'ils n'en méritent... Le territoire où ils errent est limité en surface et en population et, en les y cantonnant, ils finiront par s'entre-dévorer conformément aux instincts qui sont habituels à une vermine de cette sorte[1]. »

Pour apprécier toute la portée de cette déclaration de guerre, il faut se garder de croire que ces paroles ne traduisent que le sentiment personnel de quelques individualités au tempérament spécialement agressif; tout au contraire, elles expriment assez exactement le sentiment moyen d'un grand nombre d'unionistes anglo-américains et on doit remarquer que leurs auteurs sont les leaders écoutés de deux syndicats justement réputés pour la modération de leur conduite et la sagesse de leur tactique. Aussi bien les seuls syndicats qui ne les professent pas sont ceux qui ne sont pas encore parvenus à un degré de puissance suffisant pour se permettre de les professer.

L'ostracisme des syndicats s'exerce avec une âpreté spéciale contre les « galeux », c'est-à-dire contre les ouvriers qui travaillent à un prix inférieur au taux fixé par le syndicat ou qui, pendant une grève, sont venus prendre la place des grévistes. Mais cet exploit ne satisfait pas l'ardeur des unionistes et ceux-ci ne ménagent guère les camarades dont l'unique méfait consiste à refuser leur adhésion au groupement professionnel, alors même que dans leur contrat individuel de tra-

1. Rapporté par Louis Vigouroux, *la Concentration des forces ouvrières dans l'Amérique du Nord*, Paris, Colin, 1897, p. 24.

vail se trouvent respectées toutes les autres clauses stipulées par le syndicat. Il ne faut pas se le dissimuler, aux yeux d'un syndicat puissant, le seul fait de ne pas être syndiqué constitue un crime qui mérite un châtiment sévère. A maintes reprises on a vu en France et en Angleterre, en Belgique et aux États-Unis des ouvriers syndiqués déserter en masse un atelier au moment précis où y entrait un ouvrier non syndiqué qui pourtant avait été embauché à des conditions *semblables aux leurs*, et les tribunaux ont été saisis des actions intentées par des ouvriers boycottés : ceux-ci à la suite de la mise à l'index prononcée par le syndicat, avaient vainement cherché un emploi.

Il y a quelques années, une affaire de ce genre suscita spécialement l'attention et émut vivement l'opinion publique. Un ouvrier, Joost, avait abandonné le syndicat dont il faisait partie, un syndicat ouvrier de Jallieu : il travaillait d'ailleurs le nombre normal d'heures et au salaire normal. Le syndicat le mit en interdit et signifia aux employeurs la défense formelle de l'embaucher, sous peine de désertion de leurs ateliers. Comme la grande majorité des ouvriers de la profession étaient membres du syndicat, Joost trouva que toutes les portes des usines restaient fermées devant lui : aucun employeur ne se souciait d'affronter une grève qui n'eût pu qu'attester avec plus d'éclat l'omnipotence des syndiqués. Joost assigna le syndicat en dommages-intérêts : un jugement du tribunal de Bourgoin, en date du 11 janvier 1890[1], et un arrêt de la Cour de Grenoble en date du 23 octobre suivant[1] donnèrent gain de cause au syndicat, mais la Cour de cassation le condamna et fit triompher Joost : la Cour suprême considéra que

1. *Recueil de Sirey*, 1893, 1re partie, p. 42 et suiv.

l'article 7 de la loi de 1884 reconnaît à tout membre d'un syndicat le droit de se retirer et que l'exercice de ce droit deviendrait illusoire si celui qui en fait usage se trouvait exposé au boycottage prononcé par ses anciens co-associés[1]. La contradiction même de ces décisions judiciaires suffit à attester que la question des rapports entre syndiqués et non syndiqués peut donner lieu à des appréciations divergentes et les jugements rendus par plusieurs juridictions étrangères confirment pleinement ce témoignage.

Si l'on veut étudier utilement cette question des relations entre syndiqués et non syndiqués, il convient au préalable de n'y pas mêler deux questions accessoires qui n'ont avec elle qu'un rapport très indirect. A la suite de plusieurs grèves récentes, à l'allure quelque peu révolutionnaire, on a beaucoup parlé de la tyrannie syndicale, et on a désigné de ce nom le prétendu despotisme exercé par un groupe relativement peu nombreux de grévistes turbulents sur la masse moutonnière de leurs camarades terrorisés : ceux-ci, disait-on, ne demandaient que la reprise du travail, mais leur liberté était supprimée par les menaces et les violences de leurs voisins. Certes on ne saurait nier que des faits de ce genre ne se soient produits en plusieurs circonstances et il faut souhaiter que la force publique ait toujours le souci et

1. *Recueil de Sirey, loc. cit.* « Attendu, dit l'arrêt, que l'art. 7 susvisé donne à tout membre d'un Syndicat professionnel le droit absolu de se retirer quand bon lui semble ; que si, depuis l'abrogation de l'art. 416 du Code pénal, les menaces de grève, adressées sans violences ni manœuvres frauduleuses par un Syndicat à un patron, à la suite d'un concert entre ses membres, sont licites, quand elles ont pour objet la défense des intérêts professionnels, elles ne le sont plus lorsqu'elles ont pour objet le renvoi d'un ouvrier parce qu'il s'est retiré de l'association ou qu'il refuse d'y rentrer ; que, dans ce cas, il y a une atteinte au droit d'autrui qui, si ces menaces sont suivies d'effet, rend le Syndicat passible de dommages-intérêts envers l'ouvrier congédié... »

le moyen d'en empêcher le retour, mais le sort de ces prétendus opprimés est souvent moins digne de compassion qu'il ne le paraît. D'abord il faut se défier des renseignements sur le petit nombre des meneurs : à Montceau-les-Mines, lors de la dernière grève, on affirmait souvent que la grande majorité des ouvriers était hostile à la suspension du travail ; or plusieurs témoins, dont l'impartialité ne peut être suspectée, ont nettement affirmé que ce jugement était erroné. En second lieu il est possible qu'une minorité turbulente mène la majorité plus calme et plus pacifique : mais ce fait, pour regrettable qu'il soit, n'est pas spécial aux syndicats et on a toujours vu des honnêtes gens timides et incapables de se grouper être exposés à l'oppression d'un groupe d'hommes ardents et énergiques. Le remède est bien connu, et l'on sait aussi qu'il n'y en a pas d'autre : il faut que les hommes honnêtes montrent pour le bien et la paix la même activité que celle déployée pour d'autres fins par leurs adversaires.

A Montceau, au Creusot et ailleurs, les « jaunes » se sont syndiqués à leur tour et cette initiative leur a suffi pour se soustraire à l'oppression.

S'il n'y avait jamais de tyrannie plus grave que celles auxquelles on peut échapper à la seule condition de se grouper, la liberté ne serait pas sérieusement mise en péril.

Telle est la première réserve qui doit être faite ; voici la seconde. Parmi les moyens de contrainte employés par les syndiqués contre les non syndiqués, il importe de ne pas faire figurer des actes divers de violence commis sur la personne ou les biens de l'ouvrier frappé par la sentence de l'autorité syndicale. « Quant à la violence, dit M. Sullivan, les Unions depuis longtemps organisées font remarquer que les attentats à la personne

ou à la propriété sont dus à un manque de discipline qui est le fait soit d'Unions nées d'hier pour disparaître demain (les Unions champignons comme on les appelle), soit de bandes composées d'ouvriers non syndiqués qui se mettent en grève tout brûlants de colère. Dans la grève des usines Carnegie, les syndiqués restèrent calmes : bien plus ils sauvèrent les agents de police qui avaient été faits prisonniers par une foule grossière de non syndiqués et qui en étaient fort molestés[1]. » Ces paroles expriment le sentiment exact de tous les *leaders* du véritable mouvement unioniste dans tous les pays : ils ont toujours condamné les vexations dirigées contre les non syndiqués ou contre toute autre personne, et on ne saurait légitimement rendre les groupements professionnels responsables des excès commis par quelques-uns de leurs membres.

Le moyen propre à ces groupements pour sévir contre les non syndiqués est unique : il consiste dans la rupture de toutes relations à l'atelier ou ailleurs avec l'individu mis à l'index et quand on en connaît toute la rigueur on comprend qu'il soit inutile d'en employer un autre. Lorsque le métier, imparfaitement atteint par l'évolution industrielle, comporte encore des ateliers de second ou de troisième ordre où s'exécute à bas prix un travail médiocre, accompli par des ouvriers de capacité inférieure, le boycotté peut trouver dans ces ateliers, que l'action syndicale n'atteint pas, parce qu'elle les dédaigne, un emploi instable et mal rémunéré. Mais cette ressource même lui échappe dans les métiers chaque jour plus nombreux où le grand atelier règne seul, avec son personnel entièrement composé de syndiqués. Dans ce cas, le sort réservé au boycotté est

1. *Musée Social*, circulaire n° 10, série B, juin 1897, p. 299.

affreux et sa destinée ressemble de tous points à celle des premiers farmers irlandais auxquels le mot et la chose furent primitivement appliqués. Vainement il erre de ville en ville et change même de nom. Le syndicat aux innombrables ramifications le poursuit partout et son signalement transmis à toutes les *branches* permet de le reconnaître en tous lieux : l'infortuné en est parfois réduit à abandonner sa profession et à se faire embaucher comme manœuvre ou comme journalier, perdu dans la masse des travailleurs désorganisés.

Certes le traitement est sévère et on en peut à peine imaginer de plus redoutable. Punit-il une faute d'une gravité exceptionnelle ou n'est-il qu'un acte abominable d'oppression et d'intolérance, voilà toute la question ?

Lorsqu'on l'examine de sang-froid et à l'aide de la méthode d'observation, un fait capital et d'une singulière importance frappe aussitôt l'attention : le boycottage n'atteint qu'une minorité très peu nombreuse et composée d'ouvriers dont *l'habileté professionnelle et la valeur morale sont de l'aveu de tous notoirement inférieures à celles des ouvriers syndiqués*. On comprend sans peine que l'ostracisme ne soit praticable que pour les syndicats qui ont réussi à attirer dans leurs rangs la grande majorité des employés de la profession. Tant que ce moment n'est pas arrivé, on doit nécessairement se borner à recruter des adhérents par la persuasion [1], et l'opposition toujours si vivace des employeurs

1. Pendant plusieurs années, la toute-puissante Union typographique internationale des Etats-Unis a dépensé 2 000 à 2 500 dollars par an, pour défrayer les dépenses d'un organisateur en chef chargé d'organiser ou d'affilier de nouvelles unions locales ou de renforcer les anciennes. En 1888, l'emploi d'organisateur en chef fut aboli, mais les fonctions en furent confiées au Président qui a sous ses ordres 16 organisateurs de district.

contre les syndicats, dont ils redoutent l'action sur les salaires, est pour les non syndiqués une garantie d'indépendance.

Mais la propagande, si active soit-elle, ne peut convaincre ceux qui ont des raisons précises de refuser leur adhésion ; vis-à-vis de ceux-là, dont le petit nombre importe peu, car la gravité d'un abus ne se mesure pas au nombre des personnes qui en sont victimes, la mise à l'index est-elle légitime ? A cette question, je n'ai jamais rencontré aucune personne ayant étudié attentivement les faits qui hésitât à répondre par l'affirmative, que je n'hésite pas davantage à admettre.

Puisqu'en effet, toute réserve faite à l'égard des excès constatés dont les syndicats ne sont pas plus exempts que toutes les autres institutions humaines, *la mise à l'index ne sévit que contre des individus dont la valeur professionnelle et morale est notoirement inférieure,* il suit que la question du conflit pendant entre les syndiqués et les non syndiqués se ramène à la formule suivante : étant donné qu'en vertu d'une loi économique certaine, une marchandise de qualité constante ne saurait avoir simultanément deux prix sur un même marché, des hommes qui sont parvenus, au prix des plus difficiles efforts, à s'assurer un salaire déterminé ont-ils le droit de répudier toute solidarité avec un individu qui participe aux avantages de leur groupement sans en supporter les charges et qui par sa seule attitude, qu'il le veuille ou non, compromet les résultats si péniblement obtenus par ses compagnons ? Or cette question n'est évidemment susceptible que d'une réponse.

On objecte que la présence dans un atelier d'un ouvrier non syndiqué qui travaille aux mêmes conditions que celles stipulées par le syndicat ne peut nuire au

groupement professionnel. Cette objection ne paraîtra sérieuse qu'à des personnes n'ayant jamais franchi la porte d'un atelier où tous les ouvriers sont syndiqués. Il n'est que trop certain en effet que la seule présence dans un tel atelier d'un ouvrier non syndiqué, quelles que soient les clauses de son contrat de travail, ébranle jusque dans ses fondements toute l'organisation syndicale, met en question tous les avantages qu'elle a pu assurer à ses membres et, rejetant ceux-ci sur le marché libre, les soumet à nouveau aux rigueurs de la loi des salaires.

Aujourd'hui l'employeur a embauché au tarif normal un ouvrier non syndiqué, demain il en embauchera un autre au-dessous du tarif : les offres de travail ne lui manqueront pas puisque, par hypothèse, il paie à ses ouvriers un salaire plus élevé que ne l'aurait fait la libre concurrence. Dira-t-on que les ouvriers doivent assister impassibles à cette destruction de leur œuvre ? Pourquoi cet ouvrier qui prétend ne pas vouloir faire concurrence aux syndiqués, puisqu'il en stipule le tarif, n'adhère-t-il pas au groupement de ses camarades ? Évidemment il médite quelque trahison et au premier jour de grève on le verra flagorner l'employeur et s'assurer quelque place avantageuse. Les syndiqués lui appliquent la formule ancienne : celui qui n'est pas avec moi est contre moi, et jamais, semble-t-il, cette formule n'a reçu de plus légitimes applications. Quand on connaît l'âpreté de la concurrence et la puissance des forces qui contraignent mécaniquement l'employeur à chercher la réduction des salaires, on ne s'enquiert plus si la mise à l'index prononcée contre le non syndiqué est légitime, on se demande bien plutôt s'il se rencontrera jamais des ouvriers assez imprévoyants pour n'y pas recourir, et on reste surpris que cet acte si simple

ait soulevé tant de protestations. Les adversaires les plus résolus de la mise à l'index feront bien de ne jamais se faire embaucher *comme syndiqués* dans une imprimerie unioniste de Bruxelles, de Paris ou de New-York : ils deviendraient en 48 heures de résolus boycotteurs.

Vainement on allègue la liberté du travail et le droit inamissible de chaque homme de vendre son travail au prix qui lui agrée..... On peut sur ce thème faire de jolies phrases, mais on ne peut tromper aucune personne, quelque peu familiarisée avec les conditions de la vie industrielle. La liberté ne doit pas être confondue avec l'isolement qui est au contraire le plus sûr moyen de tomber dans la servitude. On a maintes fois signalé la misérable condition de l'ouvrier isolé en face de la grande usine : croit-on qu'ils étaient libres ces malheureux enfants de 7 ans qui, en 1840, travaillaient 16 heures par jour dans les filatures de Mulhouse? certes aucun syndicat ne les opprimait, pas plus qu'il n'en existe aujourd'hui pour opprimer ces infortunées ouvrières à l'aiguille qui dans les mansardes de Paris usent leurs yeux pendant 13 et 14 heures chaque jour pour un salaire de quelques sous. Ces libertés-là ressemblent singulièrement aux plus durs esclavages !

Sans doute, les salariés contre lesquels luttent les syndicats puissants ne sont pas réduits à cette misérable condition et parce que, *à côté d'eux*, des hommes, au prix de mille efforts, parfois héroïques et en tous cas au prix de sacrifices pécuniaires sérieux, se sont groupés pour obtenir un taux plus élevé de salaire dont eux, les non syndiqués, *bénéficient comme les autres,* il leur est loisible de se draper dans leur indépendance et de faire appel à la liberté du travail. Mais ce sophisme est sans portée, et il est manifeste qu'on

décore ici du nom de liberté ce qui n'est en réalité que de l'égoïsme et de la déloyauté. Au surplus, si on voulait contre toute évidence attacher quelque valeur à cet argument de la liberté, on devrait reconnaître aux syndiqués un droit égal à faire appel à la liberté : « Nous ne cherchons pas, disaient en 1875 les représentants officiels du Trade-Unionisme anglais, dans leur mémoire au ministre de l'intérieur, à intervenir dans la libre concurrence des individus, dans l'exercice à leur manière de leur travail ; mais nous nous réservons le droit de travailler ou de ne pas travailler chez un patron, suivant les circonstances, exactement comme un employeur a le droit de renvoyer un ou plusieurs ouvriers ; et nous nions que le droit de l'individu soit lésé en quelque manière quand cela est fait à la suite d'un accord[1]. » Évidemment, on ne peut élever aucune critique contre ce raisonnement. Le droit de travailler implique le droit d'apprécier les conditions auxquelles on doit vendre son travail et la seconde liberté n'est que le complément indispensable de la première. Il ne faut pas permettre que l'ouvrier dont la vie est désorganisée empêche, par des moyens déloyaux, « l'ouvrier probe et honnête » de s'élever à un régime de vie plus conforme à la nature de l'homme, à son devoir moral et social.

Mais à quoi bon s'attarder davantage sur les mises à l'index prononcées contre des ouvriers non syndiqués ? Quand on les observe attentivement, on constate qu'elles ne sont jamais que l'effet d'un malentendu compliqué plus tard par l'entêtement d'un ouvrier peu intelligent. Le moment est proche où les ouvriers, mieux rensei-

1. *Histoire du Trade-Unionisme*, par Sidney et Béatrice Webb, p. 319.

gnés sur le jeu des forces économiques à notre époque, s'empresseront de se joindre à un mouvement si favorable à leurs intérêts; l'unanimité des volontés procurera, sans aucune atteinte pour la liberté, l'unanimité des adhésions. Cette heureuse harmonie s'est déjà produite souvent dans l'histoire de l'humanité et on ne peut douter que le groupement professionnel n'en bénéficie un jour : déjà les salariés de quelques métiers privilégiés l'ont réalisée et pour les autres les exemples si nombreux de solidarité qu'ils donnent attestent que l'ignorance et la désorganisation sociale sont les seuls adversaires qui ralentissent la marche du progrès.

CHAPITRE X

LA FORME NOUVELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL : L'AUTORITÉ PATRONALE ET LA CONCURRENCE.

Les employeurs élèvent contre l'organisation syndicale ouvrière deux griefs d'une exceptionnelle gravité : ils affirment que les syndicats ne tendent à rien moins qu'à les dépouiller de toute leur autorité dans la direction de leurs entreprises et de leurs ateliers : ils soutiennent en second lieu que les ouvriers, une fois munis d'un instrument pour dominer le marché du travail, sont enclins à soutenir des prétentions exagérées qui rendent impossible la fabrication à bon marché. Au dire des patrons les syndicats assurent fatalement la primauté soit des centres industriels situés sur une autre section du territoire, soit surtout des pays étrangers, assez heureux pour s'être préservés « de la pestilence syndicale ».

Quand on se croit menacé de maux aussi graves et aussi immérités, on se doit à soi-même d'ouvrir sans retard les hostilités et de les poursuivre avec énergie. Les employeurs n'ont pas failli à ce devoir et l'histoire économique de toutes les grandes nations industrielles, dans ces cinquante dernières années, atteste que, dans tous les métiers, les syndicats professionnels ont rencontré l'opposition tenace et vigoureuse des employeurs.

Sans doute, lorsqu'un groupement syndical a atteint la plénitude de son développement, il n'est pas rare de rencontrer des patrons qui, loin de déclarer la guerre aux associations formées par leurs ouvriers, apprécient au contraire les grands services que ces associations leur rendent et en viennent même, comme M. Morgan, le célèbre secrétaire du trust de l'acier aux États-Unis, à refuser de traiter avec des ouvriers isolés. Mais, encore une fois, cette attitude ne s'est presque jamais manifestée qu'à l'égard des syndicats parvenus à la pleine expansion de leur force ; on ne reconnaissait leurs services que le jour où on pensait ne plus pouvoir lutter contre eux, et il n'est que trop avéré que dans tous les pays les associations ouvrières ont dû livrer de longues batailles et soutenir de longues grèves pour obtenir la reconnaissance de leur droit à la vie.

Cette lutte, dont l'issue ne peut jamais être douteuse et qui se termine invariablement par la défaite des employeurs toutes les fois que leurs adversaires font preuve des qualités requises, traverse d'ordinaire les cinq phases suivantes.

Au début de l'organisation syndicale, les employeurs se bornent à manifester, sans plan arrêté, leurs sentiments hostiles : on se contente d'abord de n'embaucher les syndiqués que les derniers, après tous les non syndiqués, et en temps de chômage on les renvoie les premiers ; parallèlement on ne perd aucune occasion de témoigner sa sympathie aux non syndiqués, soit dans la répartition des tâches, soit dans le choix des postes les mieux rémunérés. Au bout de quelques années, comme le mouvement syndical ne cesse de recruter des adhérents, on recourt, si les circonstances le permettent, à un moyen plus énergique, la mise à l'index, le boycottage, et les employeurs signent ensemble un

pacte solennel, semblable à celui que, dans la grande lutte de 1859 1860, l'Association centrale des patrons du bâtiment de Londres approuva à une grande majorité : « nul membre de cette association ne pourra engager ou garder à son service un ouvrier contribuant à la caisse de toute *Trade Union* ou société ouvrière qui se mêle de la réglementation de quelque établissement, des heures ou des conditions de travail, des contrats ou accords des ouvriers ou des patrons ou de la qualification et des conditions du service[1]. » Cette période ouvre l'ère des grandes guerres entre les employeurs et le groupement syndical ; c'est l'âge héroïque. Comme cette tactique demeure sans résultat et que l'association ouvrière ne cesse de grandir, on en vient à reconnaître l'existence du syndicat, à admettre qu'il puisse être le représentant des ouvriers et à discuter avec lui les clauses du contrat de travail. Pendant cette troisième période, les grèves sont encore fréquentes : naturellement les employeurs continuent à manifester leurs préférences pour les non syndiqués et au besoin se servent d'un artifice aussi ingénieux que surprenant : ils prennent eux-mêmes l'initiative de grouper les non syndiqués en un syndicat apparent. Plusieurs établissements français sont aujourd'hui arrivés à cette troisième période et tout le monde connaît les syndicats jaunes de Montceau-les-Mines, du Creusot, de Montchanin que l'on oppose aux syndicats rouges. Ce dualisme bizarre, en opposition essentielle avec tous les faits économiques, ne tarde pas à disparaître[2], non sans laisser

1. Sidney et Béatrice Webb, *op. cit.*, p. 241. — Les patrons fourreurs de Paris, à la suite de la grève d'octobre 1901, ont conclu un pacte de ce genre. Cf. *Suprà les grèves d'Elbeuf*.

2. Ces Syndicats disparaissent nécessairement au bout de peu de temps ; s'ils sont dans la main du patron, ils n'ont aucune raison d'être et une partie de leurs membres, reconnaissant qu'ils ont été dupés, passent aux

pourtant un amer souvenir aux employeurs ou aux employés, et on entre dans la quatrième phase pendant laquelle l'omnipotence du syndicat s'affirme de plus en plus, celui-ci restant pour l'employeur un adversaire dont on subit le joug faute de pouvoir le secouer. De temps à autre, on essaie encore d'engager la lutte, en combinant quelque plan très ingénieux (!), du genre de celui que rapportait récemment un grand journal parisien. L'histoire vaut la peine d'être rapportée, car elle se répète si souvent qu'il est utile de la connaître, ne fût-ce que pour s'épargner la mésaventure qui la termine invariablement.

Donc, à Bruxelles, il y a quelque temps, les patrons imprimeurs, pour résister aux prétentions croissantes du syndicat des ouvriers typographes qui, depuis plusieurs années, avait imposé une notable hausse de salaires et la réduction de la durée du travail quotidien resserrèrent entre eux leur entente et résolurent de prendre l'offensive. Il fut convenu que l'on tirerait au sort le nom de celui d'entre eux qui ouvrirait le feu ; celui-là devait renvoyer de son atelier tous les ouvriers syndiqués et ses collègues s'engageaient tant à exécuter pour lui les

Syndicats rouges ; s'ils méritent véritablement leur nom et prennent leur rôle au sérieux, la plupart des membres des Syndicats rouges viennent les renforcer et cette fois l'employeur reconnaît que son illusion s'évanouit. Au surplus, les employés agiront sagement en se méfiant de ces Syndicats en partie double : à Montceau-les-Mines, on sait que la nouvelle administration a manifesté ses sympathies pour les rouges et on doit aussi méditer la petite aventure que voici et que rien n'autorise à croire exceptionnelle. Dans un port italien, un entrepreneur de débarquement avait constitué un Syndicat « jaune » ; aussitôt les ouvriers du port syndiqués en « rouge » refusèrent de travailler au déchargement d'un vapeur suédois où des jaunes avaient été embauchés. Les « rouges » parcoururent le port et le quartier maritime menaçant les jaunes dont ils jetaient les outils dans le bassin. Il y eut dix arrestations et dans l'après-midi, l'entrepreneur de débarquement, pris de peur, renvoya tous les « jaunes » et embaucha les « rouges ». Force restait à la force. Le calme était rétabli. *Le Temps*, 19 mai 1901.

commandes qu'il ne pourrait exécuter qu'à l'indemniser de toutes les pertes que cette lutte pourrait entraîner.

Le plan fut mis à exécution et un employeur, désigné par le sort, renvoya effectivement 34 ouvriers après avoir constaté leur refus de donner leur démission de membres du syndicat : il leur notifia d'ailleurs qu'ils ne trouveraient d'emploi dans aucune autre imprimerie de la ville. Les ouvriers congédiés assignèrent le patron et ses collègues et obtinrent à titre de dommages-intérêts des indemnités variant de 400 à 1 600 francs. Laissons de côté ce résultat judiciaire ; les patrons bruxellois ont-ils jamais pu croire que leurs ouvriers syndiqués auraient la naïveté de se laisser ainsi décimer par petites escouades ? En vérité, on pouvait leur supposer une connaissance plus documentée de l'histoire du fédéralisme économique : comment ne savaient-ils pas que la grève générale répond au *lock out* par échelons, comme le *lock out* général répond à la grève par échelons ? Les typographes de Bruxelles ont eu la sagesse de s'adresser aux tribunaux : c'était plus simple et plus piquant : mais à défaut de cette arme, ils en avaient une autre, singulièrement plus efficace, la grève générale.

Des incidents de ce genre marquent la quatrième phase et on arrive enfin à la cinquième pendant laquelle les employeurs ayant enfin accepté de vivre en paix avec les associations syndicales... s'aperçoivent que leurs griefs étaient mal fondés et que le groupement organique de leurs employés collabore au maintien de la paix sociale et du bon ordre dans leurs ateliers. Il importe d'étudier avec quelque détail le mécanisme de ce régime nouveau du contrat collectif de travail désormais substitué au régime du contrat individuel.

Il serait puéril de nier que le triomphe de la doc-

trine syndicale sur le contrat de travail oblige l'employeur à modifier profondément sa conception de l'autorité patronale. Le jour où l'industriel, au lieu de traiter individuellement avec chacun de ses employés, trouve en face de lui un groupement organique et stable, il ne doit plus songer à gouverner son atelier autocratiquement, « en bon tyran », il faut qu'il accepte de substituer au régime de la décision unilatérale le régime de l'entente bilatérale et du contrôle. Voici à ce propos le langage très précis d'un écrivain, à qui son talent et ses longues études sur le trade-unionisme donnent tous les titres pour exposer la théorie syndicale sur le contrat de travail, M. Sidney Webb : « Tôt ou tard, écrivait-il en décembre 1897, à propos de la grève des mécaniciens, l'industrie des mécaniciens passera au stade où en est à l'heure actuelle l'industrie du coton, le stade où les conditions du travail sont franchement matière de contrat réciproque. Dans une filature de coton du Lancashire, il n'y a point de litige possible sur le degré de liberté dont jouit le patron dans l'administration de son industrie. Les ouvriers lui reconnaissent sans la moindre réserve le droit de choisir les matières premières, les modes de fabrication, les machines, l'allure du travail. Le patron de son côté ne s'aviserait pas de modifier d'autorité les conditions de travail qui sont, il le sait, matière d'accord contractuel. Les termes essentiels de cet accord sont fixés après une étude attentive par des commissions mixtes dont les décisions lient également patrons et ouvriers. Lorsque dans un établissement se produit une innovation qui modifie, par ses effets, les conditions du travail établies, lorsque, par exemple, survient une machine nouvelle ou une matière première inusitée et que le travail des ouvriers se trouve ou allégé ou alourdi le patron ou l'ouvrier en informe l'agent administratif

salarié de l'organisation à laquelle il appartient. Les agents des deux parties, le représentant du syndicat patronal et le représentant de la Trade Union, visitent l'établissement, font une enquête, estiment d'un commun accord les effets de l'innovation, déterminent dans quelle proportion l'existence moyenne du travailleur s'en trouve améliorée ou empirée. Ils ont qualité pour décider que tel patron devra payer pour tout le temps que dureront ces conditions nouvelles 10 pour 100 en plus ou 10 pour 100 en moins du salaire normal et leurs décisions sont scrupuleusement obéies. En cas de désaccord entre les agents de l'une et l'autre partie, chose fort rare, deux autres agents sont désignés à titre d'arbitres[1] ».

Voilà qui est net, et on peut mesurer toute la distance qui sépare le contrat collectif de travail ainsi compris de l'ancien contrat individuel « à la papa », suivant le système du « *pay as you please* ». Auparavant, le « patron » considérait qu'en échange du salaire qu'il payait pour une journée, il acquérait toute l'énergie et toute la

1. *Revue de Paris*, 15 décembre 1897. — Dans un autre passage de ce même article, M Sidney Webb écrit encore : « Les mesures dont l'ensemble constitue ce que l'on appelle la direction d'une industrie se rangent naturellement sous trois chefs principaux : 1° le produit à exécuter — l'objet ou service qu'il s'agit d'offrir au public ; 2° le mode de production — le choix des matières premières, des méthodes de fabrication, des agents humains ; 3° les conditions de l'emploi de ces agents humains — conditions sanitaires, air, lumière, chaleur, risque d'accidents, intensité, rapidité, durée du travail et salaires. Sous le régime de l'esclavage, le maître règle à sa guise en autocrate, sans consultation, les trois ordres de mesure. Sous le régime de la petite industrie, l'ouvrier indépendant les règle également à sa façon. Il en est autrement sous le régime moderne de la grande industrie. Ici les mesures de la première classe appartiennent exclusivement au patron ; il en est de même de la seconde classe, réserve faite du retentissement que les mesures de cet ordre peuvent avoir sur les mesures de la troisième classe. Enfin, les mesures rangées sous le troisième chef ne peuvent être réglées isolément ni par le patron, ni par les ouvriers, mais doivent, si nous admettons les principes fondamentaux du *Trade-Unionisme*, faire l'objet d'un contrat entre les représentants des patrons et les représentants des ouvriers organisés. »

valeur de l'ouvrier pour cette journée et il considérait qu'il n'y avait rien de déraisonnable ou d'abusif à réclamer de l'ouvrier autant de travail qu'il le jugeait bon, dans les limites de ses forces. N'était-il pas le maître dans son atelier? Dès lors c'était son droit de répartir les besognes, de décider si les marchandises étaient fabriquées comme elles devaient l'être, de fixer les tarifs des salaires à la tâche, de décider si les ateliers étaient assez aérés, si la lumière était suffisante, si le nombre des apprentis était normal, etc., etc.

Le groupement syndical proteste résolument contre cet autocratisme universel et affirme que tous ces points qui intéressent au plus haut degré la prospérité et le bien-être des employés doivent être réglés au moyen d'un accord entre « l'employeur » et le représentant qualifié des salariés, c'est-à-dire le secrétaire du syndicat. Il affirme qu'à ses yeux le contrat de travail est une vente, dans laquelle la chose vendue, le travail, doit être déterminée avec la même précision et la même rigueur que dans toutes les autres. Voit-on des négociants acheter de la houille, du coton, du blé, sans se soucier de fixer la quantité et la qualité de la marchandise achetée? Non certes; pourquoi le contrat de travail serait-il soustrait à ce salutaire usage de la précision dont personne ne méconnaît ailleurs la nécessité, et quelle objection sérieuse les employeurs pourraient-ils élever pour demander le maintien d'une pratique notoirement abusive? Chaque jour ils se plaignent de ne pas recevoir pour le salaire qu'ils paient la quantité de travail et de vigilance à laquelle ils prétendent avoir droit : de leur côté les employés se plaignent qu'on leur extorque par des procédés divers et souvent par la ruse une certaine quantité de travail pour laquelle ils ne reçoivent aucune rémunération. Il est temps de faire cesser ces

plaintes qui, justifiées ou non, engendrent la méfiance entre les deux parties et vicient toutes leurs relations. Désormais, il sera entendu que l'employeur achète pour un prix déterminé une quantité parfaitement déterminée d'effort et de travail ; ce qui lui sera cédé, ce ne sera pas toute l'énergie vitale d'un ouvrier, utilisable pendant le nombre d'heures qu'il passe à l'atelier, mais *tant* d'énergie en échange de *tant* d'argent.

Telle est la doctrine essentielle des syndicats, et, qu'on y prenne garde, de tout syndicat, quel qu'il soit, sur le contrat de travail : on n'exagère rien en disant qu'elle est la négation directe de celle qui avait universellement prévalu jusqu'ici et qui semble encore aujourd'hui être seule admise par la grande majorité des industriels de notre pays. Pour connaître toutes les conséquences qui en découlent nécessairement, il suffit de visiter aux États-Unis ou en Angleterre un atelier unioniste. On perçoit alors toute la signification de la fameuse formule *a fair day's work for a fair day's wages,* à travail d'une journée normale salaire d'une journée normale : *tout ce qui directement ou indirectement peut influencer soit le taux du salaire de l'employé, soit l'intensité de son travail et le degré de fatigue physique ou intellectuelle qu'il entraîne* doit être réglé par un accord entre l'employeur et le secrétaire du syndicat des employés ; et comme il est inutile de stipuler des clauses précises si l'on ne veille à leur fidèle exécution, *un représentant de chacune des deux parties contractantes contrôle minutieusement l'observation de chacune de ces clauses.*

Un seul exemple permet d'apprécier la rigueur scientifique avec laquelle des milliers d'hommes sont ainsi arrivés à fixer les équivalences de leurs échanges de travail et d'argent. Dans le Lancashire il existe des listes de prix, *price lists,* qui fixent le taux des salaires dans

toutes les filatures de coton de la région. Un effort étalon a été tarifé à un salaire étalon et le dosage de l'effort exigé par chaque variété de travail a été établi avec une si grande précision que chacun des deux contractants a la certitude mathématique, soit de recevoir un salaire plus élevé s'il fournit un travail plus intensif, plus pénible ou plus long — et l'accroissement du salaire sera rigoureusement proportionné à l'accroissement de la fatigue ou de l'effort — soit de donner un salaire moindre si on ne lui fournit qu'un travail moins intensif, moins pénible ou moins long — et la diminution du salaire sera parfaitement adaptée à la diminution de l'effort ou de la fatigue. Aucun des deux contractants ne peut songer un instant à tricher sur le travail ou le salaire fourni, car un tarif d'une admirable finesse de nuances, *qui ne remplit pas moins de 85 pages entièrement couvertes de chiffres*, prévoit les plus minutieux détails et fait varier les salaires suivant le nombre des broches, la rapidité du mouvement de la machine, la nature de la matière première, etc. « La complication des calculs est telle qu'elle dépasse la compréhension, non seulement d'un ouvrier ou d'un manufacturier ordinaire, mais même du mathématicien qui les étudie sans une connaissance extrêmement précise des détails techniques. Ainsi, le gain hebdomadaire de chaque individu des dizaines de milliers d'ouvriers est évalué par un calcul exact et souvent individuel fait sur ces listes. Quand il s'agit de faire un changement à la liste, l'étalon de salaires de tout un district peut dépendre de la rapidité et du soin avec lesquels le négociateur des ouvriers conçoit l'effet exact de chaque modification projetée sur quelques-uns des nombreux facteurs du calcul[1]. » Aussi les secrétaires, les *cotton*

1. *Histoire du Trade-Unionisme*, par Sidney et Béatrice Webb, Paris, Giard et Brière, 1897, p. 333.

men des unions de tisseurs et de fileurs sont-ils choisis au moyen de concours singulièrement difficiles et les candidats doivent joindre à la science du mathématicien la compétence technique de l'ouvrier le plus rompu aux plus minutieux détails de son métier.

Dans cette convention passée entre les fileurs du Lancashire et leurs employeurs, comme dans tous les contrats collectifs de travail conclus par les syndicats, la question délicate est celle de la détermination de l'effort étalon et du salaire étalon. Comme dans toutes les ventes, les intérêts des deux parties sont en conflit quand il s'agit de fixer et la quantité de marchandise à livrer et le prix à payer. En ce qui concerne l'effort étalon, il n'y a pas de doute que les syndicats n'aient une tendance à l'abaisser. A mesure que l'éducation intellectuelle, esthétique et morale des salariés se poursuit, ceux-ci n'acceptent plus de travailler aussi intensivement, ni aussi longtemps ; la durée de la journée de travail se réduit et on résiste davantage au surmenage très pénible qui résultait souvent du salaire à la tâche, lorsque le tarif était fixé trop bas. Quant au taux du salaire, les associations ouvrières inclinent de plus en plus vers une théorie mixte fort intéressante qui fait du contrat de travail quelque chose d'intermédiaire entre la vente et la société. D'une part, elles estiment que l'employeur n'a pas le droit de réduire indéfiniment le taux des salaires, lorsque les prix de la marchandise fabriquée s'avilissent, mais qu'il doit au contraire fixer le prix de la marchandise d'après le taux des salaires, comme il le fixe d'après le prix de la houille ou des matières premières. Cette doctrine, en dépit des ardentes controverses auxquelles elle a donné lieu, est en grande partie exacte [1] et

1. A tout prendre, même sous le régime de la loi des salaires et du contrat individuel de travail, il y a toujours un taux minimum, le taux

on ne voit pas pourquoi des ouvriers ne pourraient pas dire à un usinier que leur coût de vie est de *tant* — comme le propriétaire de mine se déclare incapable de vendre sa houille au-dessous de tel cours déterminé. En tout cela les syndiqués se rallient à la théorie de la vente ; mais ils vont plus loin. Lorsqu'ils constatent que leurs employeurs réalisent des bénéfices plus élevés que ceux qui leur paraissent normaux — les grands syndicats anglais et américains, grâce à leur admirable service de renseignements, connaissent toujours, aussi bien que l'employeur même, l'état du marché et le montant des profits patronaux — ils demandent à participer, au moyen d'une hausse des salaires, à cet accroissement des bénéfices, lequel démontre, à leurs yeux, que leur travail a, pour le moment, une valeur plus grande. Dans cette mesure, mais dans cette mesure seulement, ils admettent que le prix de la marchandise fixe les salaires, prêts à revenir à la doctrine inverse que les salaires doivent fixer le prix de la marchandise, dès le premier moment où celle-ci, se trouvant en surabondance sur le marché, tend à se déprécier. Il faut ajouter d'ailleurs qu'ils parviennent peu à peu à faire rentrer dans la partie minimum de leurs salaires une portion de la hausse accordée pendant les années prospères : ainsi leur rémunération tend à s'élever progressivement.

Quand des collectivités ouvrières se sont montrées capables d'établir sur de pareilles bases leurs relations avec les employeurs, il est évident qu'elles se consi-

de la misère, au-dessous duquel le salaire ne baisse pas et qui par conséquent n'est pas déterminé par les prix de la marchandise, mais détermine au contraire le prix de cette marchandise. Le propre de l'action syndicale consiste seulement à maintenir plus haut ce taux minimum, en décidant qu'il ne sera plus déterminé par le degré de misère que le salarié peut supporter, mais par la quantité de subsistances qui est nécessaire à l'homme pour maintenir et développer *toutes* ses facultés.

dèrent en droit d'intervenir dans le règlement de toutes les questions accessoires qui se posent à l'occasion du contrat de travail : aussi voyons-nous les unions anglaises et américaines se préoccuper de l'hygiène des ateliers, imposer aux employeurs l'usage d'appareils protecteurs, pour diminuer le nombre des accidents, enfin et surtout s'efforcer de prévenir le chômage, en collaborant avec les patrons à modérer la production en temps opportun. Ainsi, par un admirable retour des forces économiques, les employés reprennent, et sur une scène singulièrement élargie, le rôle de direction et de contrôle de la production dont ils paraissaient définitivement évincés depuis la disparition du petit atelier. La grande usine semblait ne réserver à tout jamais au salarié que la répétition monotone et indéfinie d'un acte purement mécanique et voilà que soudain ce même salarié est appelé à l'examen des grands problèmes de concurrence, de surproduction, de chômage, que soulève la production manufacturière.

Telles sont, sous le régime des syndicats stables, puissants et riches, la théorie et la pratique du contrat collectif de travail : encore une fois, l'une et l'autre ne ressemblent en rien à la théorie et à la pratique du marché individuel de travail, et elles paraîtront sans doute inacceptables à un grand nombre d'employeurs de ce pays. Néanmoins, ils auraient tort de les repousser, d'abord parce qu'elles leur seront imposées par les victoires certaines des syndicats, en second lieu parce qu'elles comportent pour eux d'immenses avantages compensatoires. En politique, il n'apparaît pas que les monarchies les plus absolues aient été les plus durables, ni par suite les meilleures pour le monarque lui-même,

et l'expérience a démontré que les parlements, loin de se borner à n'être que des agents de contrôle, étaient avant tout de très précieux collaborateurs : ainsi en est-il pour les syndicats et voici la collaboration qu'ils offrent à l'employeur.

Ils lui garantissent d'abord la fidèle exécution, par tous et chacun des salariés, des engagements pris. Au lieu de ne trouver en face de lui qu'un misérable ouvrier, sans « surface » financière, ni morale, l'employeur peut désormais s'adresser au secrétaire du syndicat, qui se porte garant de la conduite des syndiqués, et qui a la volonté et les moyens de veiller à ce que toutes les clauses du contrat collectif de travail soient respectées. Puisque le contrat est collectif, il est évident en effet que les violations individuelles commises par quelques syndiqués compromettent la destinée de tous leurs camarades.

En second lieu, ils lui garantissent que ses compétiteurs de la même circonscription industrielle ne lui feront pas concurrence par la dépréciation des salaires et ne l'obligeront pas à baisser le salaire de ses propres ouvriers. Pouvant rémunérer plus décemment ses employés, il peut les mieux choisir et attendre d'eux un travail de meilleure qualité.

En troisième lieu, ils lui permettent d'acheter le travail en gros, comme il achète la laine, le coton ou la houille. Dans le grand atelier mécanique, l'achat du travail au détail est un non-sens et une absurdité, et cette pratique a d'innombrables inconvénients.

Enfin les syndicats permettent seuls l'examen équitable et pacifique des litiges qui peuvent survenir entre les salariants et les salariés. Ceux-ci ne sont plus réduits à passer sans transition du régime de la soumission désorganisée à la révolte chaotique de la grève :

l'harmonie règne enfin dans l'atelier, parce que les deux contractants ont été capables d'établir entre eux une union véritable, non pas cette union veule et impuissante de « bons enfants » qui se persuadent que « la bienveillance et la bonne volonté suffisent à tout arranger », mais cette union faite de virilité et de force dans laquelle les deux parties, conscientes de la puissance des agents économiques qui les dominent toutes deux, affirment leurs droits et se déclarent prêtes à l'intégrale observation de leurs engagements.

Venons maintenant à l'examen du second reproche adressé par les employeurs aux syndicats. « Les associations ouvrières, dit-on, mettent les patrons dans l'impossibilité de soutenir la concurrence : et comme elles ruinent l'industrie, elles causent en réalité le plus sérieux préjudice aux salariés dont elles prétendent servir les intérêts. »

A ce grief, qui paraît grave à tant de personnes et que l'on colporte sans examen, il est possible de faire plusieurs réponses décisives. On pourrait au préalable remarquer que les forces économiques qui poussent les salariés de telle circonscription industrielle à se grouper, agissent avec la même vigueur sur les collectivités ouvrières des circonscriptions concurrentes. Sans doute on ne peut prétendre que l'évolution vers le fédéralisme se fasse partout et dans tous les pays au même moment : pourtant, si l'on voulait y regarder de près, on constaterait souvent que les employeurs gardent, malgré l'intervention syndicale, leurs positions respectives en face de la concurrence : comme la prétendue surcharge qu'on leur impose pèse sur tous, l'équilibre n'est pas détruit.

Comment en effet pourrait-il l'être ? Il ne faut jamais oublier que les employés, si nettement distincts que

soient leurs intérêts de ceux de leurs employeurs, ne sont pas pourtant sans avoir avec eux plusieurs intérêts communs. Nous en avons déjà rencontré quelques-uns lorsque nous envisagions la question du chômage et de la surproduction : nous en trouvons ici un autre, et *il est essentiel* : employeurs et employés sont liés par le souci des débouchés et de la clientèle, comme l'est à son acheteur tout fournisseur de matières premières vendues à un fabricant.

Une mine vend de la houille à un maître de forges : personne ne niera que les deux parties aient des intérêts différents, mais personne ne soutiendra non plus qu'elles n'ont aucun intérêt commun ; elles sont en conflit lorsqu'il s'agit de fixer les clauses du contrat, mais elles se rencontrent pour estimer que la vente de la houille doit se faire dans des conditions telles que le maître de forges en retrouve le prix dans la vente des fontes fabriquées. La situation des employés vis-à-vis de leurs employeurs est exactement semblable, et ils ne peuvent ignorer que celui-ci est soumis à l'impérieuse nécessité de retrouver au moins dans le prix de vente des marchandises l'équivalent des frais de production encourus. Quand on parle des syndicats, on semble croire que leurs membres sont indifférents à la prospérité et à la fermeture des usines, que leur unique souci est de faire toujours monter le taux des salaires et de réduire la durée de la journée de travail, et qu'ils ne s'inquiètent jamais des répercussions de cette hausse du prix du travail sur la condition de l'entrepreneur. Cette opinion est de tous points erronée et on se fait une singulière idée de la sagesse de Celui qui a posé les lois économiques, comme toutes les autres, si on la croit justifiée. En effet, un intérêt primordial oblige le syndicat à plus de prudence, et il ne peut oublier que la

prospérité des employeurs est la première condition de la prospérité de chacun de ses membres en particulier et de la sienne propre.

Lorsqu'une usine ferme se portes, il n'y a plus de hausse possible de salaires pour la raison très simple qu'il n'y a plus de salaire du tout. Un vendeur qui, comme le salarié, est habitué à écouler toute sa marchandise entre les mains d'un client unique, ne professe pas cette belle indifférence au sujet de l'état florissant ou calamiteux des affaires de son client, alors surtout qu'il sait, comme c'est encore le cas de l'ouvrier, qu'aucun autre client ne pourra lui payer un prix supérieur.

L'affolement qui s'empare d'ordinaire des agglomérations ouvrières, lorsqu'un atelier se ferme définitivement, permet de mesurer combien est vive la crainte qu'éveille dans l'esprit des employés la seule pensée de la perte définitive de leur travail : les exemples récents de la raffinerie de Saint-Ouen et des usines de Fourchambault l'ont attesté une fois de plus. Chaque jour on voit des entreprises être obligées de liquider pour des motifs divers : impéritie du directeur, manque de capitaux, imperfection de l'outillage, transport trop onéreux, découverte d'un nouveau produit moins coûteux, etc. ; *jamais, du moins à ma connaissance, on n'en a vu une seule que l'exagération des prétentions syndicales ait acculée à la liquidation*. Qui donc oserait dire aux secrétaires des tout-puissants syndicats ouvriers de l'industrie du coton à Manchester qu'ils n'ont pas à se préoccuper de la prospérité de l'industrie cotonnière anglaise? Ces secrétaires, qui connaissent à quelques centaines de francs près les bénéfices des employeurs, savent aussi nettement que les patrons mêmes quelles sont les conditions de la concurrence qui dominent à la fois et les salariants et les salariés.

Tout ce qu'on a pu alléguer contre les syndicats se ramène à des pertes temporaires dont on a, à plaisir, exagéré le chiffre et dont on a, non moins bénévolement, négligé de mentionner les compensations. Même si on ne veut pas tenir compte du surcroît de commandes qui affluent lors de la reprise du travail, on doit remarquer d'abord que les pertes, s'il y en a, sont compensées par les gains réalisés en un autre endroit par d'autres employeurs et d'autres employés : la grève qui atteint un établissement ou même tous les établissements similaires d'une même circonscription n'affecte guère la production générale d'un pays [1] et puisqu'on parle de la prospérité générale de l'industrie nationale, cette observation a quelque valeur. On objecte que l'accroissement de gains réalisés par les uns n'empêche pas les souffrances des autres et que d'autre part certaines commandes sont données aux concurrents étrangers, ce qui frustre ainsi le travail national. En admettant même cette doctrine surannée de l'économie nationale, on apercevrait aisément, si on voulait les voir, les compensations qui s'établissent : chaque pays industriel traverse successivement les mêmes phases évolutives : aujourd'hui le travail est suspendu en tel endroit, et on affirme que le profit est uniquement pour l'industrie de tel autre endroit situé au delà des frontières : ne voit-on pas que demain les rôles seront renversés et que l'équilibre sera rétabli ?

Dans les deux grèves récentes de Marseille et de Calais, des journalistes et des politiciens ont insisté sur l'étendue des pertes causées au travail national, et ils ont montré la suprématie de Gênes et de Nottingham,

1. M. Leroy-Beaulieu l'a remarqué lors de la grande grève des mécaniciens anglais en 1897 : cf. *Economiste Français*, février 1898.

profitant de nos fautes. Les phrases de ce genre font toujours plaisir à un certain public : malheureusement elles sont sans portée. Croit-on que Gênes n'a jamais éprouvé et n'éprouvera jamais aucune grève? En ce qui concerne Calais, l'exemple était spécialement mal choisi; l'industrie dentellière ne s'est établie à Calais que pour faire concurrence aux manufactures de Nottingham, que l'on savait obligées de payer de hauts salaires, en sorte que l'action syndicale des unionistes anglais contribua indirectement à la fondation des fabriques calaisiennes qui d'ailleurs prirent seulement leur place, sans nuire à leurs rivales d'outre-Manche. Mais ces remarques ne peuvent intéresser que les mécréants qui en sont encore à se préoccuper d'avoir des idées justes plutôt que de combattre leurs adversaires!

Au surplus, on peut prévoir que dans un temps prochain, dont la venue sera plus ou moins hâtive suivant les professions, cet argument, si mal fondé qu'il soit, fera complètement défaut à ceux qui aiment à l'employer. Les admirables sentiments de solidarité qui animent si souvent les salariés sont assez développés pour ne plus s'attacher à la nationalité des camarades, engagés dans un conflit et, à maintes reprises, on a vu des travailleurs manuels se solidariser avec des grévistes étrangers[1].

1. Pendant la grève de Marseille, les ouvriers italiens donnèrent plusieurs exemples de cette solidarité. Citons un des plus intéressants. Le 18 mars 1901, le vapeur français *Massilia*, venant de Marseille, entra dans le port de Naples avec 2 000 tonnes de marchandises. Les ouvriers du port refusèrent de le décharger pour se solidariser avec leurs camarades de Marseille. A la suite de ce refus, les entrepreneurs de déchargement embauchèrent des ouvriers extraordinaires qui purent travailler sous la protection de la police. Mais à leur tour les débardeurs de Gênes et de Torre dell' Annunziata télégraphièrent qu'ils se refuseraient à l'avenir à décharger les navires chargés de marchandises dont la mise à bord aurait été effectuée par les ouvriers extraordinaires de Naples. *Le Petit Temps*, 19 mars 1901 et *Le Temps*, 20 mars 1901.

Cette tactique, qui ne doit surprendre personne, puisque depuis quinze ans déjà, on proclame à l'envi, et avec exagération d'ailleurs, que le problème du travail est un problème international, est trop conforme aux besoins réels de la vie économique de certains employés pour que ceux à qui elle peut être bienfaisante hésitent à l'adopter ; elle est d'ailleurs complétée par les ententes et les congrès internationaux qui tendent de plus en plus à unir les travailleurs par delà les frontières[1].

Enfin il est une manière plus péremptoire encore de laver les syndicats du reproche qu'on leur adresse de favoriser la concurrence étrangère. De l'avis de tous, deux pays, l'Angleterre et les États-Unis, ont poussé plus loin que tous les autres le développement de leurs associations ouvrières : or ces deux pays ont sur tous les autres une immense supériorité industrielle : on est donc fondé à croire que leurs *Trade's-unions*, loin d'avoir nui à leur prospérité commerciale, y ont au contraire contribué. Et on ne peut guère douter de la justesse de cette conclusion : les syndicats, en effet, en assurant aux classes ouvrières une vie matérielle

1. A la suite de la grève de Calais, un Congrès international des ouvriers employés dans l'industrie des tulles et dentelles mécaniques s'est réuni dans cette ville au mois de juin 1901. Des délégués, représentant les Syndicats tulliers d'Ecosse, de Nottingham, Lyon, Saint-Quentin, Lille et Caudry, y assistaient.

On y a examiné le projet de création d'une fédération internationale dont le but serait de donner aux corporations tullières fédérées un appui moral et financier en temps de grève ou de mise à l'index reconnue légitime par le Conseil de la fédération.

Aux termes du projet qui a été étudié par les congressistes, « les affaires de la fédération seraient gérées par un Comité formé d'un secrétaire choisi en France, d'un trésorier choisi en Angleterre et d'un président pris en Ecosse. » Ce Comité comprendrait, en outre, huit membres conseillers qui seraient choisis comme suit : trois à Nottingham, un en Ecosse, deux à Calais, un à Caudry, un à Saint-Quentin. En cas de grève ou de mise à l'index, les membres fédérés toucheraient un secours hebdomadaire fixé à 6 fr. 25.

Le Temps, 18 juin 1901.

plus hygiénique, plus salubre et plus appropriée aux forces humaines, en développant leur formation économique et leur moralité ont contribué dans une large mesure à la prospérité industrielle de ces deux pays. L'industrie n'a pas moins besoin d'ouvriers vigoureux et intelligents que de chefs entreprenants et capables, et les industriels français ont toutes raisons de savoir combien est grave le préjudice que leur cause la capacité inférieure de leurs ouvriers. Ceux-ci ne veulent conduire qu'un métier, ou ne surveiller qu'un certain nombre de broches alors que leurs camarades d'Angleterre conduisent deux métiers ou surveillent un nombre de broches beaucoup plus considérable et que dans les usines des États-Unis ces chiffres sont encore dépassés. Tout se tient dans l'homme, principe indivisible d'activités diverses et, même si l'on veut ne s'inquiéter que de la seule production des richesses, on constatera toujours l'écrasante supériorité de l'ouvrier au corps robuste, à l'intelligence saine et bien formée, à l'âme honnête et élevée.

On raisonne comme si une journée de travail représentait une quantité fixe toujours identique à elle-même. M. Francis Walker qui, après tant d'autres, combat cette opinion erronée, remarque que l'expression « une journée de travail » est à peine plus précise que les comparaisons favorites des écoliers « gros comme un morceau de craie », « long comme une corde » et il ajoute : « il y a peut-être quelque exagération dans l'assertion de Lord Mahon (*History of England*, VII, p. 229) qu'un scieur de bois anglais peut dans le même temps faire autant d'ouvrage que 32 Hindous. Pourtant, dans la lutte industrielle, les nations civilisées, organisées, disciplinées et abondamment pourvues peuvent professer le même mépris pour leurs adver-

saires désorganisés que celui qu'elles professent lorsqu'il s'agit de luttes à main armée.

« Le loup n'a cure de savoir combien il y a d'agneaux, disait un conquérant ; plus l'herbe est épaisse, plus facilement on la fauche, disait un autre... En tous cas nous pouvons répéter les paroles de Burke, à propos des institutions politiques et dire que pour l'industrie, comme pour le mode de gouvernement, des hommes de nationalités différentes doivent être considérés comme autant d'espèces différentes d'animaux[1] ».

Ces paroles expriment, sous une forme un peu bizarre, des pensées très justes, et il y a longtemps que les chefs d'industrie et les économistes ont signalé que la main-d'œuvre n'était jamais si chère que dans les pays où le salaire de l'ouvrier était peu élevé. Les constatations de Lord Brassey, le grand constructeur de chemins de fer, qui, à certains moments, occupait jusqu'à 80 000 ouvriers, dans ses divers chantiers répartis dans le monde entier, ont été pleinement confirmées par tous ceux qui ont étudié cette question. Il n'en peut être autrement, quand on réfléchit à l'extraordinaire puissance d'un autre agent de supériorité qui s'ajoute à celui qui vient d'être indiqué. Dans tous les pays où les salaires sont élevés, les employeurs sont à l'affût de tous les moyens et de toutes les combinaisons qui peuvent concourir à une économie de main-d'œuvre, et le perfectionnement des machines est l'objet de leurs incessantes préoccupations. Ainsi d'immenses perspectives sont ouvertes au progrès, et quand on les compare à l'exiguïté lamentable des ressources que peuvent

1. Francis Walker, *The wages question*, p. 42. — On voit que cet économiste ne serait pas de ceux que préoccupe le péril chinois, le fameux « péril jaune » qui n'a du reste jamais menacé personne.

procurer à un employeur la réduction des salaires et l'allongement de la journée de travail, on n'est pas étonné de la supériorité des pays dans lesquels la haute paye des salariés *permet* aux employeurs de recruter des employés d'élite et les *oblige* à n'avoir jamais qu'un outillage de choix. Avec ces deux éléments on peut affronter sans crainte la bataille industrielle et comme l'exposait un soir à la Société d'encouragement au commerce et à l'industrie M. Emile Levasseur, il y a beau temps que les progrès industriels se sont fait un jeu de réaliser ce paradoxe : « produire meilleur marché en payant plus cher des ouvriers qui travaillent moins de temps[1]. »

1. M. Jules Siegfried, au retour d'un voyage au Canada et aux États-Unis, constatait récemment que le prix de la main-d'œuvre à Pittsburg est très élevé : 15 à 20 francs par jour pour un ouvrier professionnel. Mais ces hauts salaires n'avaient servi qu'à aiguiser l'ingéniosité des employeurs, et le coût de production, grâce au perfectionnement des machines, était inférieur à celui des usines allemandes et anglaises. « De même on arrive là-bas à produire de fort belles chaussures aux environs de 10 francs, tout en assurant aux ouvriers des salaires de 10 à 15 francs par jours, pour 9 heures de travail. Les salaires sont en général doubles de ce qu'ils sont en France..... L'idée révolutionnaire est totalement étrangère pour ne pas dire incompréhensible aux travailleurs américains. Leur programme se réduit en somme à deux points essentiels : l'élévation des salaires, la diminution des heures de travail. » *Le Temps*, 13 juillet 1901.

CONCLUSION

Le lecteur aura certainement, au cours de ces pages, tiré lui-même les conclusions qui se dégagent des faits qui ont été constatés. Il me semble pourtant que quelques-unes d'entre elles méritent une spéciale attention.

D'abord il nous a été donné de constater une fois de plus la toute-puissance irrésistible des forces économiques et sociales. On a vu comment le contrat individuel de travail engendrait mécaniquement, sous le régime du grand atelier et de la concurrence, le double fléau de la guerre sociale entre les employeurs et les employés et de la misère épouvantable des salariés. Vainement on a cherché à atténuer, au moyen de combinaisons diverses, les effets du contrat individuel de travail; les bons désirs, les intentions dévouées et les systèmes sont demeurés inutiles et les forces économiques, semblables à ces marteaux pilons qui, dans les grands établissements métallurgiques, écrasent, avec une égale facilité, une noisette ou une barre d'acier, ont écarté du même geste les uns et les autres. L'arbitraire de l'homme n'est heureusement pas de taille à se mesurer avec les énergies sociales, et la soumission aux lois de la nature est la condition première de toute action efficace de notre part.

Cette condition est nécessaire, mais elle est aussi suffisante, et tous les espoirs de bonheur et de progrès sont permis à l'humanité, si elle consent à discipliner ses efforts et à les diriger docilement vers les transformations que lui signalent les faits économiques. Quelle que soit l'opinion que l'on professe sur l'origine du monde, la science contemporaine démontre avec une netteté chaque jour plus précise que l'univers n'est pas l'œuvre d'une volonté méchante ou persécutrice, mais au contraire d'une activité souverainement bonne et secourable, toujours désireuse et capable de mettre à notre service des forces bienfaisantes. Or cette vérité, déjà reconnue dans l'ordre des phénomènes physiques et chimiques, ne l'est pas moins dans l'ordre des phénomènes moraux et économiques. La même Providence qui a posé les lois des premiers a fixé les règles des seconds, et sa puissance et sa sagesse se sont manifestées partout avec une égale splendeur. Nous ne nous lassons pas d'admirer les merveilles de la machine à vapeur, des métiers mécaniques et de la télégraphie sans fil : il faut nous convaincre que les forces morales, sociales et économiques tiennent en réserve, comme leurs sœurs de l'ordre physique et chimique, semblables provisions de progrès et de bonheur. Les unes ne sont ni moins puissantes, ni moins bienfaisantes que les autres, et elles sont l'œuvre de la même Bonté et de la même Intelligence : nos vices et surtout notre ignorance nous empêchent seuls de bénéficier de leur collaboration magnifique.

Ainsi, dans le grand atelier mécanique moderne, le groupement syndical des salariés est une institution nécessaire, dont on n'a pas découvert dès le début les conditions et le rôle, mais dont on peut apprécier aujourd'hui les admirables résultats, dans les milieux industriels qui ont été capables de cohésion organique et

stable. On avait craint naguère que ces groupements ne servissent la cause des salariés qu'au détriment de celle des employeurs et des consommateurs ; ces craintes ont été vaines, et ceux qui les partageaient oubliaient que l'harmonie des intérêts, si justement exposée par Bastiat, est le résultat nécessaire de toute organisation économique normale.

Les bons citoyens doivent donc collaborer activement au développement d'une institution qui sauvegarde à la fois la paix sociale et les droits sacrés de tant de familles ouvrières. Plus spécialement les employeurs et les employés doivent agir ici avec clairvoyance et justice. Les premiers renonceront enfin à une hostilité qui ne peut que rendre plus difficile une transformation inévitable, et ils seront assez perspicaces pour ne se laisser jamais détourner de la voie juste, même s'ils étaient les témoins ou les victimes de quelques excès isolés, tels qu'il s'en rencontre toujours dans les grandes transformations sociales. Les seconds, de leur côté, montreront par leur conduite que le groupement syndical est tout autre chose que la préparation de la grève, et ils s'appliqueront à développer en eux-mêmes les qualités morales sans lesquelles on ne peut fonder des associations professionnelles disciplinées et puissantes. Ainsi l'extension des syndicats contribuera au bien social dans notre pays et par là au progrès de la moralité même.

A quelque point de vue que l'on se place, le développement des syndicats doit être souhaité et encouragé, car il ne favorise pas moins le progrès moral et intellectuel de notre société que le progrès matériel et l'accroissement de la richesse. Cette liaison étroite entre des intérêts apparemment si différents est pourtant, elle aussi, nettement démontrée par les investigations les

plus récentes de la science, et on peut espérer que le siècle qui s'éloigne a emporté avec lui deux de ses erreurs les plus funestes. Au XIXe siècle, nombreux ont été les esprits qui, éblouis par la splendeur des découvertes scientifiques et des progrès matériels, en sont venus à penser que l'homme devait être conduit mécaniquement au bonheur. Il n'était plus nécessaire de contenir ses mauvaises inclinations et de s'exciter à la vertu : la science, la diffusion de l'instruction et de la richesse, un meilleur régime politique devaient nous dispenser de tout effort pénible vers le bien. A l'autre pôle de l'opinion, un groupe immense d'individus professait au contraire que l'homme ne réussirait jamais à améliorer d'une manière appréciable sa condition terrestre ; les désirs de bien-être et de moindre effort étaient surtout l'effet de l'orgueil et de l'égoïsme, et il importait avant tout de s'en tenir à la forme traditionnelle des vertus dont les générations passées nous avaient donné l'exemple.

Les faits ont démontré combien ces deux erreurs étaient funestes et malfaisantes : aux environs de 1890-1895, les enfants du siècle ont commencé à constater que le timbrage à quinze kilogrammes des chaudières des locomotives et la connaissance des moyens propres à réduire le poids des os et de la graisse dans les animaux de boucherie ne suffisaient pas, même avec le concours du suffrage universel, à assurer le bonheur, et vers la même époque leurs adversaires s'apercevaient enfin que la vie morale peut être fécondée et accrue par la collaboration des forces nouvelles dont l'humanité se trouvait en possession. Par suite de l'interdépendance des phénomènes dont l'homme est à la fois le principe et la résultante, il existe une corrélation précise entre les formes diverses de son activité.

Sous un régime normal, le progrès des unes contribue au progrès des autres ; et loin qu'il y ait opposition entre le progrès matériel et le progrès moral, le premier n'a d'autre fin que de conduire vers le second. Après tout, la Providence n'a permis l'invention du métier renvideur et de la drague suceuse que pour nous permettre de nous élever à un état intellectuel et moral supérieur. Sans doute la magnificence des moyens a pu faire illusion sur la fin poursuivie, mais ces moyens ne sont si splendides que pour être appropriés à la splendeur même du résultat cherché. L'humanité est en marche vers une vertu beaucoup plus haute et une moralité beaucoup plus pure, et le décor extérieur n'est si beau que pour être digne des acteurs qui doivent monter sur la scène.

N'ayons donc jamais peur de saluer avec enthousiasme tous les progrès et toutes les découvertes ; l'unité du plan providentiel sait les coordonner vers la même fin, l'avènement sur la Terre du règne du Père qui est aux Cieux, et nous pouvons toujours répéter avec confiance cette belle parole d'Emerson : « *Whatever may happen in this hour or that, the years and the centuries are always pulling down the wrong and building up the right*: Quoi qu'il arrive à cette heure ou à cette autre, les années et les siècles s'emploient toujours à détruire le mal et à construire le bien. »

TABLE ANALYTIQUE DES MATIÈRES

CHARTRES. — IMPRIMERIE DURAND, RUE FULBERT.




U.C. BERKELEY LIBRARIES
C035311619

